

Tipps zur Kommunikation im Spannungsfeld Wald-Wild

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages





Inhalt

Vorwort	3
Warum diese Ideensammlung?	5
1. Verschiedene Blickwinkel auf Wald, Wild und Jagd	7
Miteinander sprechen als Basis einer guten Zusammenarbeit	17
2. Tipps für einen erfolgreichen Kommunikationsaufbau	25
Die drei Säulen der effektiven Kommunikation in der Waldgestaltung	26
Säule 1	
– Ziele, Anliegen und Standpunkte klar kommunizieren	27
Säule 2	
– Flexibilität im Weg zum Ziel erhalten	30
Säule 3	
– Empathie und Verständnis für die Anliegen anderer aufbringen	32
Empathie in der Kommunikation – Tipps und Tricks	33
3. Effektiv kommunizieren in Veränderungsprozessen	35
Umgang mit Widerstand	36
Fokussierung auf die Richtigen – nicht alle werden mitziehen	43
4. Der Umgang mit (möglicherweise) eskalierenden Situationen	45
5. Beispiele aus der Praxis	51
Mögliche Dialogformate	51
So haben andere es gemacht	52
Abschließende Worte	64





Vorwort

Bedingt durch Dürre, Kalamitäten und Klimawandel sind die deutschen Wälder akut geschädigt. Immer häufiger fällt der Begriff „Waldsterben 2.0“. Diese Entwicklungen stellen die einzelnen für die Waldbewirtschaftung Verantwortlichen, aber auch das System der Forstwirtschaft und der Forstpolitik insgesamt vor große Herausforderungen. Ein abgestimmtes Wald- und Wildmanagement gilt als ein Schlüssel für eine erfolgreiche Anpassung an die Herausforderungen der Gegenwart, aber dieses Thema ist seit langem spannungsgeladen.

In den Jahren 2023 und 2024 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachhochschule Erfurt, der Hochschule für Forstwirtschaft Rottenburg und des Kommunikationsunternehmens re:member aus Potsdam in sechs deutschen Bundesländern Befragungen durchgeführt. Insgesamt wurden 65 Jagende, Forstleute und Waldbesitzende ausführlich über das Thema Wald, Wild und Jagd befragt.

Aus den Erkenntnissen dieser Gespräche und mit Unterstützung der Kommunikationsexpertise von re:member entstand schließlich dieses Handbuch.

Wir hoffen, den Dialog der Beteiligten zum Thema Waldumbau und Jagd durch unser Handbuch zu unterstützen, denn Kommunikation statt Konfrontation kann der Zukunft des Waldes nur dienlich sein. Doch letztendlich sind es die Menschen im und um den Wald, die darüber entscheiden, ob der Dialog zu Gunsten der Zukunft des Waldes gelingt.

Das Projektteam wünscht Ihnen dabei viel Erfolg.

ProjektbearbeiterInnen:

Dr. Silke Chorus
Rebecca Groninga
Sebastian Rappold
Leonie Seitz
Luisa Kurzenhäuser

ProjektleiterInnen:

Dr. René Zimmer (†)
Prof. Dr. Fiona Schönfeld
Prof. Dr. Thorsten Beimgraben
Prof. Dr. Christoph Schurr

Rottenburg und Erfurt im Februar 2025



Woher die Daten stammen:

- ➔ Die Fachhochschulen Erfurt und Rottenburg und das Kommunikationsunternehmen re:member haben in sechs Bundesländern Befragungen durchgeführt.
- ➔ Insgesamt wurden 65 Jagende, Forstleute und Waldbesitzende ausführlich über das Thema Wald, Wild und Jagd befragt.
- ➔ Diese Interviews wurden anschließend mit verschiedenen Fragestellungen qualitativ ausgewertet.
- ➔ Aus den Erkenntnissen dieser Auswertungen und mit Unterstützung der Kommunikationsexpertise von re:member entstand schließlich dieses Handbuch.

Warum diese Ideensammlung?

Der Klimawandel stellt alle Akteure, die Wälder gestalten – darunter Waldbesitzende, Forstbewirtschaftende und Jagende – vor große Herausforderungen. Trotz der oftmals unterschiedlichen Interessen und Perspektiven von Jagenden, Waldbesitzenden und Forstleuten, eint alle Akteure die Sorge um den Wald. Diese gemeinsame Verantwortung und das übergeordnete Ziel, einen klimastabilen und widerstandsfähigen Wald zu schaffen, erfordern eine enge Zusammenarbeit und den Austausch von Wissen, um den Herausforderungen des Klimawandels erfolgreich zu begegnen.

Die Umgestaltung des Ökosystems Wald in Richtung klimastabiler Mischwälder erfordert schnelles Handeln und die Zusammenarbeit vieler Beteiligter, die oft unterschiedliche Meinungen und Hintergründe haben. Das führt zwangsläufig zu Missverständnissen, Meinungsunterschieden, Polarisierungen und schließlich auch zu Konflikten. Veränderungen, besonders dann, wenn sie schnell kommen, bringen fast immer Widerstände und Konflikte mit sich. Menschen stehen Neuerungen oft skeptisch gegenüber, insbesondere, wenn sie nicht aus eigenem Antrieb entstehen, da sie Verluste oder Verschlechterungen befürchten.

„Ein Hauptaspekt des Waldumbaus ist die Kommunikation. Besonders herausfordernd sind die ‚Es war schon immer so!‘ oder ‚Das haben wir noch nie so gemacht!‘-Argumente, denen nur schwer beizukommen ist. Oft braucht es zahllose Gespräche, um klarzumachen, dass es so nicht weitergehen kann. Der Förster wird dabei schnell zum Erklärbar.“

Förster, Brandenburg

Um die notwendigen Veränderungen im Wald erfolgreich zu gestalten, braucht es die Einbindung möglichst vieler relevanter Akteure.

Erfolgreiche Veränderung gelingt am besten durch den Austausch verschiedener Perspektiven in einem konstruktiven Dialog, wobei Konflikte, sofern sie produktiv geführt werden, den Prozess sogar positiv beeinflussen können.

„Der Schlüssel heißt immer Kommunikation. Wir müssen zwischen den Interessengruppen vermitteln. Das ist unser täglich Brot. Doch es sollte immer das Maximum für die Natur dabei herauskommen.

Das ist das Wichtigste.

Den Abwägungsprozess gestalten wir gemeinsam. Mit einer gemeinsamen Zielsetzung. Wir sind alle nur kleine Lichter.

Auch hier, wir sollten demütig sein und uns einmal neben den Wald stellen.“

Förster, Thüringen

In diesem Praxisleitfaden geht es um die Kommunikation bei der Umgestaltung des Ökosystems Wald in Richtung klimastabile Mischwälder, inklusive dem darin lebenden Wild. Kurz gesagt: um die Kommunikation in der Wald-Wild-Thematik.

Diese führt in vielen, wenn auch nicht allen Waldgebieten, zu Konflikten zwischen Akteuren aus Forst, Jagd und Waldbesitz. Gleichzeitig wird gerade diese Herausforderung von vielen Beteiligten als zentrale Stellschraube erkannt, mit der der Mensch aktiv auf den Klimawandel reagieren kann. Es geht darum, die Wälder zukunftsfähig und klimaresilient zu gestalten, und sie gleichzeitig als Lebensraum und Rückzugsort für das Wild zu erhalten.

„Die größte ökologische Stellschraube im Wald nach dem Klimawandel ist das Wild.“

Förster, Rheinland-Pfalz

Dialog ist zwar nicht immer die alleinige Lösung, aber häufig der erste Schritt. Effektive Kommunikation kann in vielen Konflikten rund um die Um-

gestaltung des Waldes zu klimastabilen Mischwäldern und im Spannungsfeld Wald-Wild neue Perspektiven eröffnen. Die Informationen in diesem Handbuch stammen aus einem vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) finanzierten Projekt, das von Ende 2022 bis Anfang 2025 von der Fachhochschule Erfurt, der Hochschule für Forstwirtschaft Rottenburg und dem Kommunikationsunternehmen re:member durchgeführt wurde. Für das Projekt wurden über einen Zeitraum von zwei Jahren in sechs Bundesländern Gespräche mit Waldbesitzern, Jägern und Förstern geführt. Die Bearbeiterinnen und Bearbeiter besuchten viele der hier genannten Waldgebiete persönlich und sprachen dort vor Ort mit den Waldbewirtschaftenden, Jagenden und Waldbesitzenden. Bei zahlreichen gemeinsamen Waldspaziergängen konnten Eindrücke darüber gewonnen werden, auf welche unterschiedliche Weise Akteure versuchen, Spannungen und Konflikte in der Wald-Wild-Thematik zu bewältigen. Die Erkenntnisse aus zwei Jahren Forschung bilden die Grundlage dieses Handbuchs für die Praxis. Die hier genannten Kommunikationstipps und die Sammlung an Praxisbeispielen erheben nicht den

Anspruch, allumfassende Lösungen für Wald-Wild-Konflikte zu bieten. Dafür ist das Thema zu komplex und die Situationen vor Ort zu unterschiedlich. Sie sollen vielmehr eine Hilfestellung für alle Personen sein, die das Thema Wald, Wild und Klimawandel in ihrem eigenen Umfeld angehen möchten – egal ob Waldbesitzer, Jäger, Förster, Jagdgenosse oder mit gänzlich anderem Hintergrund.

Die in diesem Handbuch genannten Tipps zielen darauf ab, eine produktive Dialogkultur zum Wald-Wild-Thema im Rahmen des Waldumbaus zu fördern. Sie richten sich an Akteure, die sich mit dieser Thematik auseinandersetzen und Veränderung anstreben, planen oder bereits mitten in der Umsetzung stecken. Sie sollen dabei helfen, die notwendigen Veränderungen in diesem zentralen Ökosystem kommunikativ erfolgreich anzugehen. Diese Tipps decken nicht das fachliche Wissen in den Bereichen Jagd und Forst in dieser Thematik ab, wie z.B. der **Praxisratgeber Jagd und Wald der FVA Baden-Württemberg** (siehe QR-Code) sondern fokussieren ausschließlich auf den Bereich von Kommunikation und Konfliktklärung.



Das Handbuch ist in drei Teile gegliedert

Kapitel 1

Verschiedene Blickwinkel auf Wald, Wild und Jagd: **Überblick über das Selbstverständnis und die Erwartungen der Akteure.**

Kapitel 2 bis 4

Tipps zur erfolgreichen Kommunikation: Strategien für eine erfolgreiche Kommunikation in Konfliktsituationen rund um den Wald-Wild-Kontext. Diese Kommunikationstipps basieren sowohl auf den Einblicken aus den untersuchten Wäldern als auch auf Erkenntnissen aus der Kommunikationsforschung und dem Veränderungsmanagement

(also dem Wissen über die Abläufe und Gestaltungsmöglichkeiten von Veränderungsprojekten).

Kapitel 5

Beispiele aus der Praxis: Die hier bereitgestellte Ideensammlung gibt keine festen Handlungsanweisungen, sondern soll als Inspirationsquelle für die Entwicklung eigener Lösungen vor Ort dienen. Denn jeder Wald und jede Konstellation von Akteuren braucht eine eigene Strategie, die von den Akteuren vor Ort entwickelt und umgesetzt werden muss.

Im Sinne der Lesbarkeit haben wir auf eine durchgängige Bezeichnung beider Geschlechter verzichtet und uns bemüht, dort wo möglich, eine genderneutrale Wortwahl zu nutzen. Dort wo dies nicht möglich war, sind jedoch stets alle Geschlechter gemeint. Wir hoffen, dass diese Kommunikationstipps Sie dazu inspirieren, Ihre eigene Strategie zu entwickeln und erfolgreich im Dialog umzusetzen.

Verschiedene Blickwinkel auf Wald, Wild und Jagd

1

In die Diskussion um Wald, Wild und den Waldumbau sind verschiedene Personengruppen involviert, die jeweils ihre eigene Sicht auf den Wald haben. Besonders wichtig für den Waldumbau sind jene Personen, die einen direkten Einfluss auf die Waldentwicklung vor Ort nehmen können. In der Regel sind das Jagende, Forstleute und Waldbesitzende. Deren unterschiedliche Sichtweisen und ihr Umgang miteinander beeinflussen maßgeblich, wie Entscheidungen getroffen und Maßnahmen im Wald umgesetzt werden.

In diesem Abschnitt geht es darum zu verstehen, wie sich die einzelnen Akteure selbst sehen und wie sie von anderen gesehen werden. Denn ein konstruktiver Dialog kann nur gelingen, wenn ein grundlegendes Verständnis für die Position des Gegenübers besteht. Jeder dieser Akteure tritt dabei in einer bestimmten sozialen Rolle auf.

Eine soziale Rolle ist ein Bündel von Verhaltensweisen, Erwartungen und Normen, die mit den verschiedenen Positionen, die der einzelne Mensch in der Gesellschaft einnimmt, verbunden sind. Die soziale Rolle gibt Menschen Orientierung darüber, wie sie sich in einer bestimmten Situation verhalten sollen und was andere von ihnen erwarten. Jeder Mensch hat mehrere Rollen, z.B. als Vater in der Familie, als Chefin auf der Arbeit, als Ehepartner, oder im Verein. Für jede dieser Rollen passen Menschen ihr Auftreten und ihr Verhalten entsprechend den dort geltenden Erwartungen, Normen und Werten an.

Für den Themenbereich Wald und Wild bedeutet das: Wenn man versteht, in welcher Rolle sich die verschiedenen Personen sehen, dann kann das eine Grundlage für gegenseitiges Verständnis sein. Im nächsten Schritt kann man dieses Wissen nutzen, um Anknüpfungspunkte für ein Gespräch zu finden.

Dieses Rollenverständnis ist entscheidend für den Dialog, da es die Grundlage für Handlungen und Entscheidungen bildet. Wenn Akteure die Werte und Sichtweisen der anderen Gruppen

besser verstehen, können Konflikte vermieden und gemeinsame Lösungen gefunden werden. So entsteht ein Austausch der nicht auf Gegensätzen basiert, sondern auf dem gegenseitigen Respekt und einer gemeinsamen Zielsetzung: Den Wald langfristig zu schützen und nachhaltig zu entwickeln.

Das sollte man über soziale Rollen wissen:

- **Rollen werden durch Sozialisation erlernt.** Als Jungjäger lernt man z.B. in der Jagdschule und im Gespräch mit anderen Jägern, welches Auftreten von einem erwartet wird und welche Normen und Werte gelten. Hält man sich nicht daran, dann kann das im schlimmsten Fall dazu führen, dass man von anderen ausgeschlossen wird.
- **Rollen sind nicht statisch.** Sie können sich mit der Zeit verändern. Früher galt der Förster z.B. gegenüber der Öffentlichkeit als größte Autorität im Wald. Heute hat der Förster eher eine vermittelnde Rolle zwischen den verschiedenen Waldnutzern.
- **Jeder Mensch hat mehrere Rollen inne**, z.B. kann man Försterin und Jägerin sein, Vater und Mitglied im Sportverein. Diese Rollen können gleichzeitig, oder nacheinander ausgeübt werden.
- **Jede Person gestaltet die eigene Rolle aktiv mit.** Eine Rolle ersetzt nicht die eigene Persönlichkeit. Sie gibt viel mehr Leitplanken vor, an denen sich Menschen, oft unbewusst, orientieren. Es gibt nicht den Förster, den Jäger oder den Waldbesitzer.

Zu geringe Bejagung
Befürwortung zu hoher Wildbestände

Jäger

Freizeitaktivität

Tradition

Erhalt und Hege

Abwehr von Wildschäden

Fleischnutzung

Abwehr von Wildschäden

Waldbesitzer

Desinteresse

Zu intensive Bejagung
Abkehr von jagdlicher Tradition

Förster

Abwehr von Wildschäden

Tradition

Fleischnutzung

Abbildung 1
Unterschiedliche Perspektiven auf Schalenwild im Wald.
Die Abbildung zeigt, die Sichtweisen und Erwartungen von Jagenden, Forstleuten und Waldbesitzenden auf die Rolle der Jagd. Die Kreise spiegeln das Selbstverständnis der befragten Gruppen wider. Ihre jeweiligen Rollenverständnisse in Bezug auf das Schalenwild im Wald werden hier der jeweiligen Wichtigkeit bzw. Gewichtung nach Größe der Kreise dargestellt. Die Kästchen zeigen, welche Eigenschaften den Gruppen von den jeweils anderen zugeschrieben werden.

Aber Achtung:

Der Übergang zum Stereotyp kann fließend sein. Ein Stereotyp ist eine verallgemeinerte und oft übervereinfachte Vorstellung über eine Gruppe von Menschen. Vorurteile können den Blick verstellen für individuelle Lösungen mit den Menschen vor Ort. Es ist hilfreich, sich mit der Wahrnehmung der eigenen Rolle und der Rollen der anderen Beteiligten auseinanderzusetzen, aber man sollte den einzelnen Menschen dabei nicht aus den Augen verlieren.

Im Kontext des Waldumbaus spielt die Wahrnehmung und Bewertung von Wald und Wildtieren eine zentrale Rolle. Jagende, Forstleute und Waldbesitzende haben oft unterschiedliche Sichtweisen darauf, die von ihren spezifischen Rollen und Aufgaben im Wald geprägt sind.

Diese Haltungen bestimmen, wie sie auf die Regulierung von Wildbeständen und das Ökosystem Wald blicken und welche Maßnahmen sie befürworten oder ablehnen. Die nachfolgende Auswertung stellt dabei eine starke Vereinfachung der vielfältigen Ansichten dar, die in den Interviews genannt wurden, da jede Perspektive und jedes Rollenverständnis individuell geprägt sind.

Die Meinungen der einzelnen Befragten variieren teils stark, abhängig von persönlichen Erfahrungen, regionalen Bedingungen und der Art der Bewirtschaftung. In den Interviews wurde deutlich, dass es innerhalb der Rollengruppen ebenfalls unterschiedliche Herangehensweisen und Prioritäten gibt.

Diese Zusammenfassung dient daher nur als Orientierung, um die grundlegenden Spannungsfelder zu verdeutlichen, ohne die Komplexität jedes Einzelfalls vollumfänglich abzubilden.

Jagende

Für die Jagenden selbst ist die Jagd fast immer eine Tätigkeit, die sie in ihrer Freizeit ausüben. Dennoch ist sie für viele mehr als „nur“ ein Hobby. Sie ist **identitätsstiftend** und häufig stark in die eigene Persönlichkeit integriert. Jäger verstehen sich oft als Teil einer exklusiven Gemeinschaft mit einer eigenen Sprache, einem spezifischen Kleidungsstil und besonderen Verhaltensregeln. Diskussionen über die Jagd – auch kritische – können daher schnell unterschiedlich wahrgenommen werden: Während die eine Seite die Unterhaltung als sachlich empfindet, fühlen sich Jagende möglicherweise in ihrer Identität und in ihrem Selbstbild angegriffen.

„Die Jagd gehört zu meinem Leben dazu. Nach der Familie steht die Jagd an zweiter Stelle, es ist so ein schönes Hobby, aber auch Verantwortung.“
Jäger

Den Wald sehen Jagende in erster Linie als **Lebensraum für Wild**, aber auch als **Ort der Ruhe und Erholung** vom Alltagsstress. Der Wald wird stark durch die Augen des Wildes und die Bedürfnisse der Jagdausübung wahrgenommen. Im Fokus stehen dabei Einstände, Äsungsflächen, Wildwechsel, etc. Wie stark die Jagenden die anderen Waldfunktionen wahrnehmen, also z.B. die Funktion als Holzlieferant, oder als Raum für Erholungssuchende, hängt auch davon ab, wie viel Interesse und Wissen sie über diese Funktionen mitbringen. Grundsätzlich können Jagende, wie alle anderen Gruppen auch, den Wald nur durch ihre eigene „Brille“ sehen.

Dieser Blick wird geprägt durch das Wissen, das ihnen in der Jagdschule vermittelt wurde, durch die Aussagen von ihren Mitjagenden und durch ihre eigenen Wünsche, die sie an die Jagdausübung stellen.

„Der Wald ist das Werkzeug, um das Waidwerk auszuführen. Im Wald hat man alles, um gescheit auf die Jagd zu gehen. Das Wild hat Deckung. Man fühlt sich einfach wohl. Es ist ein Lebensgefühl.“
Jäger

Das bedeutet jedoch nicht, dass Jagende nicht auch **Verantwortung für den Wald** empfinden. Vor allem Jagende, die in der Region in der sie jagen auch verwurzelt sind, haben oft eine starke emotionale Bindung an den Wald und **empfinden ihn als Heimat**.

Jagende sehen sich auch häufig als wichtige **Gestalter des Gleichgewichts** zwischen Wald und Wild.

„Ich fühle mich sehr mit dem Wald verbunden, in dem ich jagen gehe, weil er Heimat ist.“
Jäger

Ihr Standpunkt wird dabei meist von zwei Aspekten beeinflusst: Zum einen sehen sie sich als **Interessensvertreter des Wildes**, das für sich selbst nicht sprechen kann. Sie haben ernsthafte Sorge, dass andere Interessensgruppen ihre Interessen zum Schaden des Wildes durchsetzen könnten.

Zum anderen ist und bleibt die Jagd, trotz aller Passion, eine Freizeitbeschäftigung für die nicht unendliche Zeit und Ressourcen zu Verfügung stehen. Die Jagd soll Freude bereiten und nicht durch als zu streng empfundene Anforderungen zu einer Last werden.

„Wir haben hier nun mal einheimische Wildarten, die gehören hierher, und der teilweise beobachtbare Umgang mit diesen Wildtieren wird diesem Anspruch nicht gerecht. Deswegen ist es auch wichtig, über Äsungsverbesserung und Ruhezonen nachzudenken.“
Jäger

Die Gruppen der Forstleute und der Waldbesitzenden nehmen manche Jagende als **wenig verantwortungsbewusst** in Bezug auf ihre Rolle in der Gestaltung des Waldökosystems wahr. Sie schreiben ihnen zudem **wenig waldökologisches Wissen** zu.

„Es gibt natürlich immer mal den einen oder anderen Jäger, der von forstlichen Wünschen nicht erreicht wird oder nicht erreicht werden kann, weil er es nicht versteht – auch das ist ein Punkt. Oder der kein Interesse hat, sich mit den Belangen des Waldes, mit den Belangen der Forstwirtschaft auseinanderzusetzen.“
Förster

Die Einschätzung, dass Jägern waldökologisches Wissen fehlt, mag dadurch verstärkt werden, dass die Jagdausbildung in diesem Bereich aus Zeitgründen nur grundlegende Kenntnisse vermitteln kann. Zudem ist ein offenes Eingeständnis von Wissenslücken in der Jagdkultur oft unüblich, da Jäger von sich und ihren Gruppenmitgliedern erwarten, Experten für Wild und Wald zu sein.

Gerade in Veränderungsprozessen ist es jedoch wichtig, das vorhandene Wissen der Jäger anzuerkennen und wertzuschätzen. Durch die Kombination mit forstwissenschaftlichen Erkenntnissen und die Bereitschaft zum Wissensaustausch kann ein umfassenderes Verständnis des Ökosystems Wald und der notwendigen jagdlichen Änderungen geschaffen werden.



Forstleute

Forstleute stehen dem Wald in erster Linie aus einer **beruflichen Perspektive** nahe, wobei sie den Wald nicht nur als Arbeitsplatz, sondern auch als **Lebensaufgabe** betrachten. Wie ein Interviewpartner beschreibt: *„Ja, der Wald ist, sagen wir mal, für viele Förster, für mich auch, Leben. Sich mit dem Wald zu beschäftigen, ist oberste Aufgabe und unser Lebensziel. Förster ist nicht nur ein Beruf, sondern Berufung.“* Sie sehen sich in der Verantwortung, den Wald langfristig zu stabilisieren und den künftigen Herausforderungen, insbesondere dem Klimawandel, entgegenzutreten.

„Meine wichtigste Tätigkeit ist es, den Wald zu stabilisieren, auch für die Zukunft und neue klimastabile Wälder zu erzeugen, indem man halt auch neue Anpflanzungen und neue Saaten betreibt, sich mit neuen Baumarten beschäftigt.“

Förster

Diese ökologische Verantwortung geht Hand in Hand mit der Aufgabe, den **Rohstoff Holz zur Verfügung zu stellen**, da Forstleute den Wald auch als Ressource betrachten, die genutzt werden muss, um ihren gesellschaftlichen Nutzen zu entfalten. Insbesondere Kommunalforstleute sehen darin eine wichtige Aufgabe, um regionale Wirtschaftskreisläufe zu unterstützen.

„Ich bin auf jeden Fall ein Freund davon, dass man Holz hat, was man auch nutzen kann und auch vom Wirtschaftswald. Deswegen bin ich Förster geworden, weil ich Forstwirtschaft machen will und nicht nur Naturschutz. Ja, da muss natürlich irgendwo ein bisschen was hängen bleiben.“

Förster

Forstleute sehen die **natürliche Verjüngung vieler verschiedener Baumarten** als eine der wichtigsten Grundlagen für die Gestaltung eines zukunftsfähigen Waldes. Neben waldbaulichen Fähigkeiten sehen sie dabei die **Jagd als eines der zentralen Mittel**. Zu hohe Wildbestände gefährden aus ihrer Sicht nicht nur wirtschaftliche Zielsetzungen, sondern auch die Artenvielfalt und die zukünftige Widerstandsfähigkeit des Waldes. Die Forderung nach Änderungen in der Jagd ist geprägt von der **Sorge um die Zukunft** des Waldes.

„Es ist wichtig, dass der Wald sich natürlich erneuern kann. Wenn zu viel Wild da ist, fressen sie die jungen Bäume weg, bevor sie richtig wachsen können. Da müssen wir gegensteuern.“

Förster

Von anderen Akteuren werden Forstleute oft als profitorientiert wahrgenommen. Auch hier zeigt sich ein Spannungsfeld: Während von außen häufig **wirtschaftliche Interessen** unterstellt werden, betonen Förster ihr langfristiges Engagement, den Wald nachhaltig zu bewirtschaften und zugleich seine ökologischen Funktionen zu sichern.

„Der Förster alleine kann da gar nichts mehr machen. Der ist doch auch, wie ich schon gesagt habe, ein Wirtschaftsbetrieb. Da heißt es nur noch ‚Mach, tu, schaff‘.“

Jäger





Waldbesitzende

Viele Waldbesitzende teilen mit den Forstleuten eine **wirtschaftliche Perspektive** auf den Wald, indem sie ihn bewirtschaften, um finanzielle Erträge zu erzielen, sei es durch Holzverkauf oder andere forstwirtschaftliche Aktivitäten. Diese ökonomische Rolle verbindet beide Gruppen und zeigt, dass wirtschaftliche Überlegungen bei vielen Entscheidungen eine Rolle spielen.

„Als Waldbesitzer ist man auch gleichzeitig Waldbauer. Natürlich hat man da ein finanzielles Interesse. Das ist ja ganz normal.“

Waldbesitzer

Gleichzeitig haben Waldbesitzende oft eine tiefe **emotionale Bindung** zum Wald, die sich stark aus familiären und regionalen Bezügen speist. Sie fühlen sich verpflichtet, ihn als Teil des kulturellen Erbes und der eigenen Identität zu bewahren. Ein interessanter Aspekt ist dabei, dass der Wald häufig als etwas langfristig Stabiles wahrgenommen wird.

„Das ist für uns das Wichtigste: dass wir diesen Wald erhalten. Er gehört zu unserem Land, zu unserer Ortschaft, zu unseren Familien. Der Wald ist ein Stück Heimat, und das muss unbedingt erhalten bleiben.“

Waldbesitzer

Tatsächlich hat sich der Wald jedoch im Laufe der Geschichte permanent und oft stark verändert. Was genau wird also als bewahrenswert angesehen? Möglicherweise ist es weniger der Wald in seinem ökologischen Zustand, als vielmehr seine relative Beständigkeit im Vergleich zu anderen Landschaftselementen.

Darüber hinaus sehen viele Waldbesitzende den Wald als **Ort der Ruhe und des Rückzugs**. Trotz dieser emotionalen Bindung spielt auch bei ihnen die wirtschaftliche Nutzung eine zentrale Rolle. Dieser Spannungsbogen zwischen emotionaler Verbundenheit und wirtschaftlichen Interessen prägt viele Entscheidungen.

Zugleich gibt es externe Zuschreibungen, die das Bild der Waldbesitzenden beeinflussen. Manche Akteure nehmen sie als wenig engagiert oder **desinteressiert** in der Pflege ihrer Wälder wahr. Zunehmend

gibt es Waldbesitzende, die gar nicht mehr in der Nähe des eigenen Waldes wohnen und denen die Zeit fehlt, sich um ihren Wald zu kümmern.

„Mit einigen Waldbesitzern ist es oft schwierig. Manche wissen nicht einmal genau, wo sie Wald haben oder wie viel. Es gibt aber auch viele, die sich leidenschaftlich für ihren Wald einsetzen. Leider sind es oft die wenigen, die sich nicht kümmern, die auffallen.“

Förster

Aus jagdlicher Sicht haben diejenigen Waldbesitzenden, die sich mit dem eigenen Wald beschäftigen, häufig ebenfalls großes Interesse daran, Wildschäden im Wald zu minimieren. Ihr Blick auf Wildtiere ist meist durch das Bedürfnis nach **Schutz vor Wildschäden** geprägt. Oft wird ihnen jedoch von anderen Parteien eine gewisse Distanz zur Jagd vorgeworfen. Dieser Eindruck kann sowohl durch ein tatsächlich geringes Interesse an der Jagd entstehen, als auch durch mangelndes Wissen über die eigenen Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen der Jagdgenossenschaft. Solche Zuschreibungen erschweren in manchen Fällen die Zusammenarbeit bei der Regulierung der Wildbestände, da die tatsächlichen Motivationen oder Wissenshintergründe der Waldbesitzenden nicht immer klar erkannt werden.

„Die Waldeigentümer haben natürlich Möglichkeiten, sowohl hinsichtlich der Baumartenwahl als auch bezüglich der Jagdausübung Einfluss zu nehmen. Sie können auch die Abschussgestaltung und die Abschusshöhe beeinflussen. Das wird von vielen gar nicht wahrgenommen, um es klar und deutlich zu sagen.“

Förster

Waldbesitzer:

„Es wäre wünschenswert, wenn wir hier eine Art Mischwald hätten, der dann vielleicht auch etwas resistenter wäre und besser mit der Umwelt umgehen könnte. Das wäre schön.

Das wäre mein Wunschbild vom Wald.“

Jäger:

„Wir wünschen uns einen schönen Mischwald.

Also ein bisschen Kulturflächen, schöne Dickungen zwischendrin. Auch ein paar Offenflächen, logischerweise, also keine Monokulturen. Das ist für die Jagdnutzung eigentlich das Beste: der Mischwald.

Ein bisschen Unterwuchs, Dickungen, aber zeitgleich auch schöne Freiflächen zum Bejagen.“

Förster:

„Ich hoffe, dass die Bestände irgendwann mehrstufig sind und sowohl Nadel- als auch Laubhölzer enthalten.

Sie sollten klimaangepasst und risikoarm sein, mit einem gut sortierten Warenlager – also von jedem etwas.

Und sie sollten betriebssicher sein.“

Jäger:

„Eine Lösung wäre, wenn mehr miteinander gesprochen wird und auf Augenhöhe, und nicht immer nur diese Ansagen wie ‚Ihr müsst mehr schießen, ihr müsst mehr schießen‘.

Es sollten vielmehr die Argumente aller Beteiligten gehört werden.“

Förster:

„Nur miteinander. Sich zusammensetzen, Strategien entwickeln und sprechen. Beispielsweise wo der Hochsitz hinkommt. Die Leute fühlen sich so mitgenommen.

[...] Es geht nur zusammen. Mit dem Kopf durch die Wand zu wollen, hat, glaube ich, am wenigsten geholfen.“

Waldbesitzer:

„Ich denke, die Kommunikation ist hier sehr wichtig, besonders zwischen den einzelnen Interessengruppen.

Man sollte regelmäßig darauf achten, dass man sich zusammensetzt, besonders wenn es Probleme gibt, die auch andere betreffen könnten oder zu denen andere beitragen können.

Ein aktiver Austausch sollte gepflegt und regelmäßig aufrechterhalten werden.“

Abbildung 2:
Beispiele für Sichtweisen von interviewten Akteuren zur Bedeutung von Kommunikation in Konflikten mit Wald-Wild-Bezug.



Miteinander sprechen als Basis einer guten Zusammenarbeit

Wo liegen also die gemeinsamen Anknüpfungspunkte dieser teilweise so unterschiedlichen Gruppen? Über eine Sache herrscht unter Jagenden, Forstleuten und Waldbesitzenden Einigkeit: Der **Klimawandel** wird als eine zentrale Bedrohung für den Wald und die darin lebenden Wildtiere wahrgenommen. Die Akteure empfinden die Auswirkungen durch die klimatischen Veränderungen als weitreichend und emotional belastend. Der Klimawandel wird als Katalysator für Stürme, Dürre und großflächige Schäden beschrieben, die langfristige Planungen nahezu unmöglich machen.

In den Interviews mit Jagenden, Forstleuten und Waldbesitzenden wurde deutlich, dass trotz ihrer unterschiedlichen Aufgaben und Interessen alle Akteure ein grundsätzlicher Wunsch eint: **Der Erhalt eines vielfältigen, stabilen und zukunftsfähigen Waldes.**

Es zeigt sich jedoch auch, dass die genauen Vorstellungen davon, was einen gesunden und widerstandsfähigen Wald ausmacht, nicht immer gleich sind. Der zitierte Jäger etwa beschreibt seine Vorstellung vom Wald aus der Perspektive des Wildes und der jagdlichen Nutzung, während der Förster die Anpassung an den Klimawandel und die Ressource Holz im Blick hat. Der Waldbesitzer nennt nur „eine Art Mischwald“. Trotz dieser unterschiedlichen Blickwinkel auf den Wald sind sich alle drei einig, dass mehrere Baumarten vorhanden sein sollen.

Eine geteilte Vorstellung vom Wald, in diesem Fall von einem strukturierten Mischwald, kann ein erster Ansatzpunkt für ein Gespräch sein.

Alle befragten Akteure eint trotz aller Unterschiede der Wunsch nach einem Wald, der sowohl ökologische, als auch wirtschaftliche und kulturelle Funktionen erfüllt. Wenn man solche Anknüpfungspunkte findet, dann kann das ein guter Ansatzpunkt sein, um in einen Dialog zu treten und um gemeinsame Lösungen zu finden.

Von vielen der Befragten, auch von einigen der Jagenden, wird außerdem die **Wildwirkung als erhebliche Gefahr** angesehen, vor allem in Bezug auf den Waldumbau. Klimaangepasste Baumarten, die für den Erhalt und die Anpassung des Waldes entscheidend sind, sind häufig durch Wildverbiss gefährdet. Besonders hohe Wilddichten werden von einigen Beteiligten kritisch betrachtet, da sie die natürliche Verjüngung sowie gezielte Aufforstungsmaßnahmen erschweren.

Während also ein **gemeinsames Problembewusstsein** besteht, unterscheiden sich die Schwerpunkte der Gruppen. Jagende fokussieren sich stärker auf die Auswirkungen des Klimawandels auf Wildbestände und deren Lebensräume, während Forstleute und Waldbesitzende konkrete Herausforderungen wie Wildverbiss oder den Verlust stabiler Baumarten in den Vordergrund rücken.

Auch wurde deutlich, dass alle beteiligten Gruppen trotz der bestehenden Spannungen und unterschiedlichen Perspektiven den Schlüssel zur Lösung Wald-Wild-bezogener Konflikte in einer offenen und kooperativen Kommunikation sehen.

Sie betonen, wie wichtig es sei, den Austausch auf Augenhöhe zu führen. Durch eine transparente Kommunikation und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit können gemeinsame Lösungen entwickelt werden, die sowohl den Wald als auch das Wild langfristig schützen und fördern.

Die verschiedenen Parteien sind sich einig, dass nur durch ein partnerschaftliches Miteinander die Herausforderungen des Waldumbaus erfolgreich gemeistert werden können. Auch wenn die Kommunikation untereinander oft als nicht einfach wahrgenommen wird, zeigt sich also, dass bei vielen Jagenden, Forstleuten und Waldbesitzenden durchaus der gute Wille zum Gespräch vorhanden ist und dass es gerade in Hinblick auf den Klimawandel und die Zukunft von Wald und Wildtieren Anknüpfungspunkte für einen erfolgreichen Dialog gibt.

Die nachfolgenden zwei Beispiele sollen zeigen, wie mit Hilfe einer offenen Kommunikation auf Augenhöhe eine gute Zusammenarbeit erreicht werden kann und wie sehr gleichzeitig die richtige Herangehensweise an die individuellen Persönlichkeiten vor Ort angepasst werden muss.

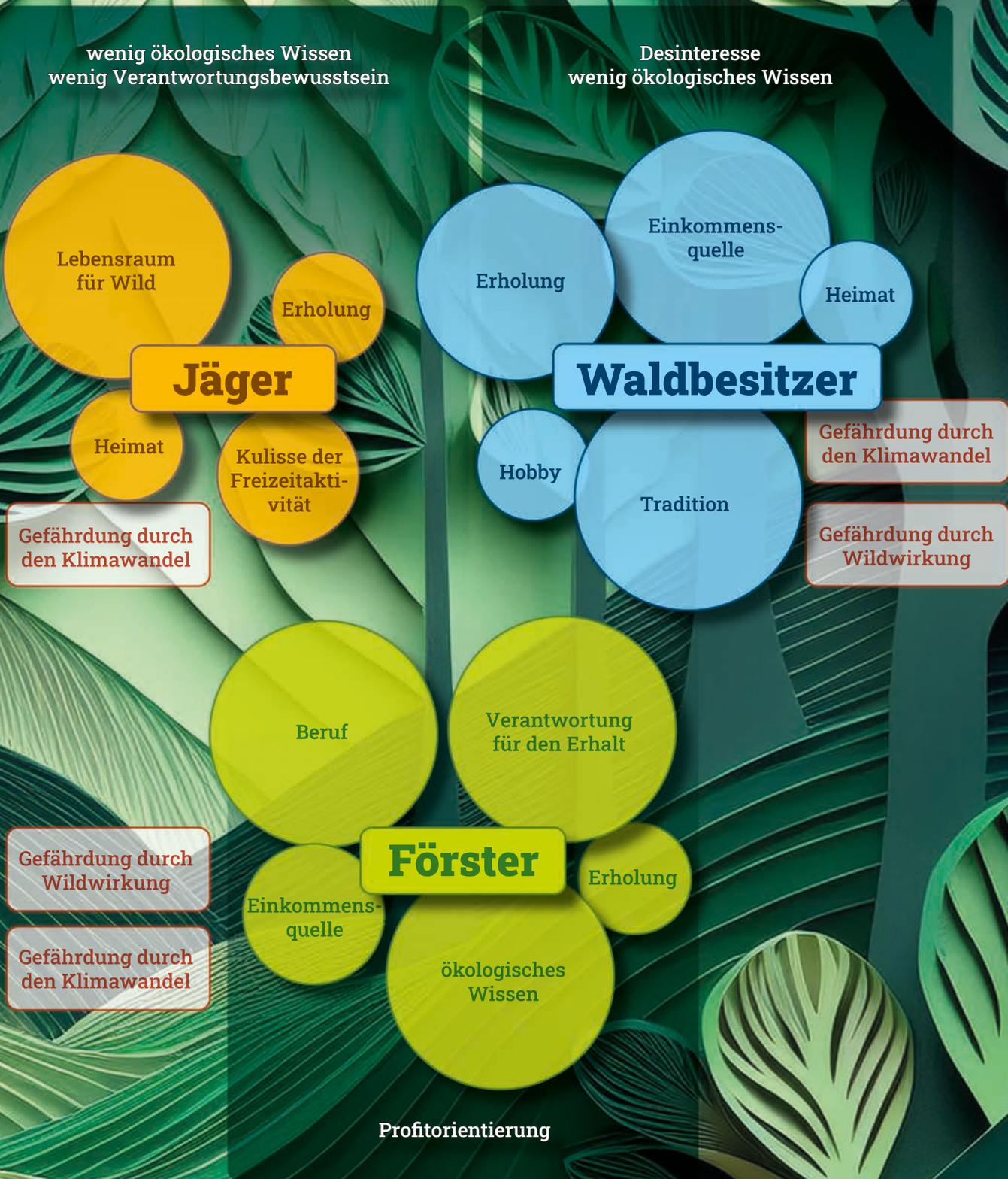


Abbildung 3: Unterschiedliche Perspektiven auf den Wald. Dargestellt ist das jeweilige Rollenverständnis der zentralen Akteure (Jäger, Förster, Waldbesitzer), die in diesem Projekt berücksichtigt wurden. Die Größe der Kreise repräsentiert die relative Bedeutung der jeweiligen Aspekte im Rollenverständnis oder in den Rollenzuschreibungen. In Weiß geschrieben, die Zuschreibungen, die diesen Akteuren von anderen gemacht werden. Rot geschrieben, verweist auf die Gefährdungen für den Wald aus Sicht der verschiedenen Akteure.



Förster:
„Also, wenn ich momentan im Wald unterwegs bin, hat man viel Schmerz durch diese ganze Problematik, die sich seit 2018 entwickelt. Stürme, Katastrophen, Kalamitäten. [...] Seitdem befinden wir uns im Katastrophenzyklus, kommen nicht mehr raus, können nicht mehr planen.“

Jäger:
„Gehen Sie mal hier durch mein Gebiet. Es ist wirklich ganz furchtbar, wie der Wald aussieht. Da ist oben alles kahl, alle großen Bäume gehen kaputt und von dieser Seite her ist es wirklich schwer, weil auch die Tiere abwandern.“

Waldbesitzerin:
„Ein großes Problem, das wir an neu angepflanzten Flächen oder bei der natürlichen Verjüngung haben, ist der Wildverbiss.“

Besonders die klimaangepassten Baumarten, die wir pflanzen, sind für Dam- und Rehwild oft besonders lecker.

Wildverbiss ist daher ein wichtiges Thema, vor allem wenn es um die Aufforstung oder die natürliche Verjüngung geht.“

Förster:
„Die Wilddichte ist definitiv zu hoch. Das kann man schon erkennen – wer auch nur ein wenig forstlichen Sachverstand hat und in der Region spazieren geht. Zudem zeigen die Verbiss- und Schälschadensgutachten, dass der Großteil der Flächen rot schraffiert ist. Das heißt: hoher Wildeinfluss auf die Verjüngung.“

Waldbesitzer:
„Wir merken, dass der Klimawandel auch in den relativ gut gemischten und strukturierten Betrieben erhebliche Schäden anrichtet.“

Besonders die alten Buchen scheinen im Moment keine lange Zukunft mehr zu haben. Das tut schon weh.“

Abbildung 4:
Darstellung der verschiedenen Perspektiven auf die aktuellen und zukünftigen Gefährdungen für den Wald.

Fallbeispiel 1

In diesem Beispiel sieht sich der Förster als ein engagierter Bewirtschafter des Waldes, dessen zentrale Aufgabe sein Schutz und Erhalt ist. Für ihn ist diese Tätigkeit mehr als ein Beruf – es ist seine Berufung. Eine seiner wichtigsten Rollen, die er hier als Förster einnimmt, ist die Vermittlung zwischen den verschiedenen Parteien, um eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zu fördern und Konflikte zu lösen. Er handelt dabei als eine Schnittstelle für Kommunikation und verfolgt das Ziel, Lösungen zu finden, die sowohl ökologischen als auch wirtschaftlichen Interessen gerecht werden.

Der Waldbesitzer verfolgt ein ähnliches Ziel, bei dem allerdings die wirtschaftliche Nutzung des Waldes im Vordergrund steht, ohne jedoch die ökologischen Aspekte zu vernachlässigen. Er strebt eine Balance an, um den Wald nachhaltig für zukünftige Generationen zu bewahren. Beide – Förster und Waldbesitzer – teilen eine waldbaulich orientierte Denkweise und sehen den Wald als vielfältigen Arbeitsplatz, bei dem die langfristige Gesunderhaltung des Waldes an erster Stelle steht.

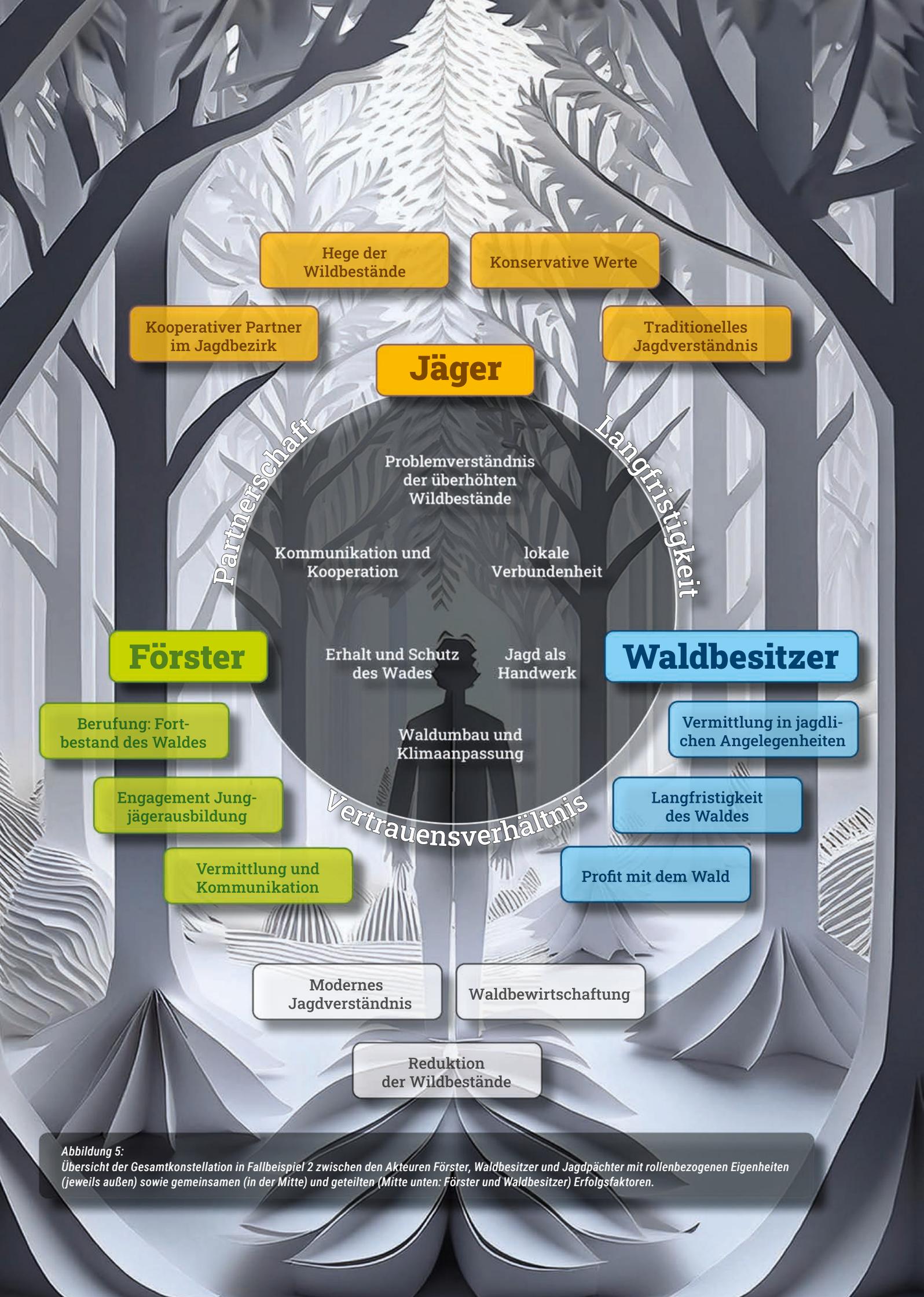
Der Jagdpächter wiederum versteht sich als Fachmann für Wild und Wald und übernimmt Verantwortung für eine angepasste Wildbewirtschaftung. Sein Ziel ist es, Wildschäden zu vermeiden und die Populationsdichten auf ein walddverträgliches Niveau zu bringen. Im Gegensatz zum Förster und Waldbesitzer, die die natürliche Verjüngung des Waldes im Blick haben, legt der Jagdpächter einen besonderen Fokus auf die Gesundheit und körperliche Struktur des Wildes.

Trotz unterschiedlicher Perspektiven teilen alle Beteiligten das Verständnis, dass Jagd ein Handwerk ist, das Wild- und Waldmanagement verbindet. Die Zusammenarbeit zwischen Förster, Waldbesitzer und Jagdpächter ist geprägt von einem regelmäßigen Austausch, gemeinsamen Maßnahmen und dem Willen gemeinsamen Konsens zu finden.

So werden beispielsweise Maßnahmen zur Wildbewirtschaftung und zum Waldumbau in gemeinsamen Treffen abgestimmt und anschließend gemeinsam umgesetzt. Revierübergreifende Drückjagden und der Einsatz des Jagdpächters bei Schutzmaßnahmen, wie dem Anbringen von Einzelschutz an gefährdeten Bäumen, zeigen die praktische Umsetzung dieser Kooperation.

Eine weitere Besonderheit dieses Fallbeispiels liegt in der Ausbildung von Jungjägern durch den Förster. Er bringt sich aktiv in der Ausbildung ein und vermittelt dabei ein Verständnis für die Herausforderungen des Waldes im Klimawandel. Die zukünftigen Jagenden können hierdurch eine lebenslange Prägung des Jagdverständnisses erfahren. Der Förster übernimmt eine aktive Rolle in der Ausbildung zu verantwortungsbewusstem Jagdverhalten und zeigt gleichzeitig seine Anerkennung gegenüber dem Handwerk.

Förster als Vermittler zwischen den verschiedenen Parteien.



Hege der Wildbestände Konservative Werte

Kooperativer Partner im Jagdbezirk Traditionelles Jagdverständnis

Jäger

Partnerschaft

Langfristigkeit

Problemverständnis der überhöhten Wildbestände

Kommunikation und Kooperation

lokale Verbundenheit

Förster

Waldbesitzer

Berufung: Fortbestand des Waldes

Vermittlung in jagdlichen Angelegenheiten

Engagement Jungjägerausbildung

Langfristigkeit des Waldes

Vermittlung und Kommunikation

Profit mit dem Wald

Vertrauensverhältnis

Erhalt und Schutz des Waldes

Jagd als Handwerk

Waldumbau und Klimaanpassung

Modernes Jagdverständnis

Waldbewirtschaftung

Reduktion der Wildbestände

Abbildung 5: Übersicht der Gesamtkonstellation in Fallbeispiel 2 zwischen den Akteuren Förster, Waldbesitzer und Jagdpächter mit rollenbezogenen Eigenheiten (jeweils außen) sowie gemeinsamen (in der Mitte) und geteilten (Mitte unten: Förster und Waldbesitzer) Erfolgsfaktoren.

Fallbeispiel 2

In diesem Fallbeispiel nehmen der Förster und der Jagdpächter die zentralen Rollen einer gelungenen Zusammenarbeit ein. Der Förster, der den Wald sowohl als Wirtschaftswald als auch als Klimastabilisator langfristig erhalten möchte, betont die Wichtigkeit der Aufforstung, besonders auf den von schadensverursachenden Organismen und Trockenheit betroffenen Flächen in seinem Revier.

Der Jagdpächter, der als Ziel die Reduktion des Schalenwilds verfolgt, um den Baumbestand zu schützen, hat die Jagd zu einem leidenschaftlichen Hobby gemacht, ohne dabei über einen forstwirtschaftlichen Hintergrund zu verfügen.

Die größten Herausforderungen entstehen in diesem Fallbeispiel durch die jagdliche Praxis in benachbarten Revieren, die zu einer Überpopulation von Wild führen, was die Aufforstung gefährdet. Der Förster kritisiert, dass in angrenzenden Revieren nicht konsequent genug gejagt wird, wodurch Wild in sein Revier zieht. Der Jagdpächter sieht die Wildbestände als ein großes Hindernis für den Erfolg der Aufforstungsbemühungen. Die mangelnde Koordination und Abstimmung zwischen den Revieren erschwert die gemeinsame Zielverwirklichung.

In diesem Beispiel zeigt sich deutlich, dass eine regelmäßige Kommunikation und eine enge Zusammenarbeit entscheidend sind, um gemeinsam Lösungen zu finden. Beide – Jäger und Förster – betonen, dass ein ständiger Austausch und die gemeinsame Entwicklung von Strategien notwendig sind, um den Waldumbau voranzutreiben. Durch angepasste Erlegungen/Abschusszahlen und die Abstimmung der Maßnahmen haben sie es geschafft, den Wildbestand auf ein Maß zu reduzieren, das eine erfolgreiche Waldverjüngung und Aufforstung ermöglicht.

Die Zusammenarbeit funktioniert hier besonders gut, weil beide Seiten bereit sind, Kompromisse einzugehen.

Der Jagdpächter erhöht seine Abschusszahlen, um die forstwirtschaftlichen Ziele zu unterstützen, und der Förster hebt hervor, dass ein fortlaufender Dialog weiterhin wichtig ist, um auch in Zukunft gemeinsam Lösungen zu finden. Ein regelmäßiges Gespräch und enger Kontakt bleiben auch in einer funktionierenden Zusammenarbeit unverzichtbar, um Ziele klar zu definieren und Lösungen gemeinsam zu entwickeln, ohne dass sich eine Partei übergangen fühlt.

So wird die partnerschaftliche Kooperation gestärkt und nachhaltige Erfolge erzielt. Mit Hilfe ihrer engen und offenen Kommunikation und Zusammenarbeit könnten sie in Zukunft möglicherweise auch einen gemeinsamen Weg mit den umliegenden Revieren finden, der durch gemeinsam getroffene Lösungen und Kompromissbereitschaft einen angepassten Wildbestand fördert.

Förster und Jagdpächter arbeiten von vornherein gemeinsam am gleichen Ziel.



Tipps für einen erfolgreichen Kommunikationsaufbau

Effektive Kommunikation ist eine zentrale Voraussetzung für erfolgreiche Dialogprozesse im Wald-Wild-Kontext und der Gestaltung positiver, gemeinsam getragener Entwicklungen im Wald(um)bau. Sie ermöglicht einen klaren, respektvollen und zielgerichteten Austausch zwischen zentralen Akteuren im Wald, hier v.a. zwischen Akteuren aus Forst, Waldbesitz und Jagd.

Fehlende oder schlechte Kommunikation kann in angespannten Situationen zu Eskalationen führen, die neben sozialen und wirtschaftlichen auch negative ökologische Folgen für das Waldgebiet haben können.

Effektive Kommunikation könnte viele dieser Herausforderungen und Konflikte lösen oder zumindest entschärfen – dieses Potenzial wird jedoch oft nicht vollständig ausgeschöpft. Auf diese Weise entsteht eine Basis für echten Dialog – auch bei Konflikten – und für eine nachhaltige Gestaltung des Waldes unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Wildes und der des Menschen.

Effektive Kommunikation und gemeinsame Lösungsfindung scheinen auf den ersten Blick einfach, erweisen sich in der Praxis jedoch häufig als komplexe Herausforderung. Der Erfolg hängt von allen Beteiligten ab – dennoch kann jeder einzelnen dazu beitragen, die Chancen für eine erfolgreiche Kommunikation zu erhöhen.

Die folgenden drei Säulen bieten grobe Leitplanken, an denen Sie sich orientieren können, um die Kommunikation konstruktiv und zielführend zu gestalten. Beispiele aus der Praxis zeigen, wie die Kommunikationsleitlinien in der Praxis umgesetzt werden können.

Es geht dabei nicht darum, eine bestimmte Sprechweise vorzuschreiben, sondern Anregungen zu geben. Auf dieser Grundlage kann jeder eine eigene Sprache entwickeln, die zur Person und dem jeweiligen Kontext passt.



Die drei Säulen der effektiven Kommunikation in der Wald- gestaltung

Klarheit in den eigenen Zielen und Anliegen, **Flexibilität** in den Wegen dorthin sowie **Empathie** und Verständnis für andere Standpunkte und Sichtweisen bilden die zentralen Säulen einer effektiven Kommunikation. Wenn Ziele und Wege deutlich und voneinander getrennt formuliert werden und gleichzeitig Flexibilität in den Wegen signalisiert wird, wird einerseits verdeutlicht, was erreicht werden soll, und andererseits die Grundlage für konstruktive Dialoge geschaffen.

Empathie fördert zudem das Verständnis für die Anliegen und Perspektiven der anderen und ermöglicht dadurch nachhaltigere und reibungsärmere Lösungen. Verstehen bedeutet dabei nicht notwendigerweise Zustimmung, sondern nachvollziehen, wie aus der Perspektive des anderen ein bestimmter Standpunkt entsteht. Diese Fähigkeiten sind entscheidend, um gemeinsam mit anderen Akteuren erfolgreich zu sein und das Ökosystem Wald in die Zukunft zu bringen.

Die folgenden drei Leitlinien bieten grobe Leitplanken, an denen Sie sich orientieren können, um die Kommunikation konstruktiv und zielführend zu gestalten. Beispiele aus der Praxis zeigen, wie die Kommunikationsleitlinien praktisch umgesetzt werden können. Es geht dabei nicht darum, eine bestimmte Sprechweise vorzuschreiben, sondern Anregungen zu geben. Auf dieser Grundlage kann jeder eine eigene Sprache entwickeln, die zur Person und dem jeweiligen Kontext passt.

*Abbildung 6:
Die zentralen Säulen einer erfolgreichen
Kommunikation im Waldbau*

Klarheit

Flexibilität

Empathie

Säule 1 – Klarheit

Ziele, Anliegen und Standpunkte klar kommunizieren

Kommunikation ist dann effektiv, wenn alle Beteiligten ihre Standpunkte und Ziele deutlich ausdrücken können und gehört werden. Dies erfordert zum einen, dass alle Seiten den Raum dafür bekommen, sich auszudrücken, und dies jeweils klar und transparent tun. Und es braucht Verständnis und Empathie um mit dem, was man jeweils ausdrücken möchte, auch tatsächlich gehört zu werden.

Ziele, Anliegen und Standpunkte klar und wiederholt zu kommunizieren, ist häufiger nötig, als man denkt. Oft wird fälschlicherweise angenommen, dass eine einmalige Kommunikation ausreicht oder die Ziele ohnehin klar seien. Die Praxis zeigt jedoch das Gegenteil.

Besonders bei Veränderungen im Wald- und Wildmanagement, die Spannungen auslösen oder bestehende Konflikte verschärfen könnten, ist es essenziell, die eigenen Ziele und Standpunkte klar und so transparent wie möglich auszudrücken. Außerdem ist es wichtig zu berücksichtigen, dass nicht alle Akteure den gleichen Wissenstand haben und dass Zusammenhänge, die für den einen naheliegend erscheinen, für den anderen vielleicht noch gar nicht bekannt sind.

Transparente Kommunikation bedeutet, beteiligte oder betroffene Akteure so umfassend wie möglich über die geplanten Schritte, die Konsequenzen, den Zeitrahmen und die Beweggründe der Veränderung zu informieren. Dabei erfordert es manchmal strategische Überlegungen, wie viel Transparenz zielführend ist.

Gleichzeitig zeigt die Kommunikationsforschung: Menschen, die sich von Veränderungen bedroht sehen, neigen zur Entwicklung eigener Theorien über die Hintergründe und das Ausmaß der Veränderung, vor allem, wenn sie unvollständig informiert werden. Die eigenen Theorien sind dann häufig schlimmer als die Realität. Diesem Prozess können Sie durch eine transparente und klare Kommunikation entgegenwirken.

„Es ist schwierig, mit den Stadtverordneten umzugehen. Da sitze ich dann mit 19 Stadtverordneten, die alle sehr unterschiedlich sind, vom Bäcker bis zum Forstwirt, und ich muss sie von meinen Ansichten überzeugen. Wichtig ist, dass ich dabei ein klares Ziel vor Augen habe und das ganz einfach kommuniziere – nur so kann ich wirklich überzeugen.“
Förster aus Brandenburg

Praxisbeispiele

Ein Förster aus Baden-Württemberg schildert, wie wichtig es sei, immer wieder zu betonen, dass es bei den Veränderungen im Jagdbereich um die Förderung der Naturverjüngung geht – und nicht darum, den Jagenden etwas wegzunehmen. Die Wiederholung dieser Botschaft sei ein Schlüssel dazu gewesen, dass sie bei den Empfängern landete.

„Immer wieder betone ich: Jagd ist bei uns kein Selbstzweck, sondern ich jage aus Gründen des Waldschutzes. Es ist hier kein Luxus-Hobby. Dennoch taucht immer wieder Kritik daran auf, dass Förster jagen und dafür auch noch bezahlt werden.

Dann ist es wieder Zeit, dieses Mantra zu wiederholen: Es geht darum, durch die Jagd das Betriebsrisiko zu minimieren und die Betriebsausgaben zu senken!“

Förster aus Mecklenburg Vorpommern

Ein Jagdpächter aus Brandenburg berichtet, wie wiederholte Waldbegänge vom Förster mit dem Jäger und dabei verschiedenste Erklärungen des Försters zu Baumartenvielfalt und Waldumbau zu einem besseren Verständnis und zu mehr Kooperation führten. Hierdurch fühlte er sich mitgenommen und informiert, wodurch sich die Kommunikation verbesserte. Ähnliches berichtete ein Förster aus Brandenburg, der die Jagdpächter stets im Voraus über geplante Maßnahmen informierte und sein Ziel und den Sinn des Vorhabens erklärte. Auch hier konnte durch diese offene Kommunikation eine gute Zusammenarbeit sichergestellt werden.

Ein Förster aus Rheinland-Pfalz beschreibt, wie er mit Naturschutzverbänden einen gemeinsamen Weg findet, indem er auf Basis eines Dialogs die eigenen Ziele und die Ziele der Akteure aus dem Naturschutz dort, wo möglich, versucht in Einklang zu bringen. Außerdem handelte er nach der Devise „Störung geht vor!“, d.h. er nimmt sich Zeit für jede Beschwerde und sorgt dafür, dass die Presse ein genaues Bild seiner Maßnahmen hat. Er erklärt immer wieder, geduldig, um möglichst viele „mitzunehmen“.

Nicht nur die Klarheit und Transparenz, sondern auch die Frage nach der emotionalen Qualität, mit der eigene Ziele vermittelt werden, ist eine Stellschraube in der Kommunikation. Wenn Ziele mit Begeisterung geteilt werden, steigt i.d.R. die Überzeugungskraft.

„Dann kam Herr X – eine echte Koryphäe im Waldbau. Der hat Begeisterung. Bei unseren vielen gemeinsamen Waldbegängen habe ich enorm viel von ihm gelernt. Jetzt schlagen zwei Herzen in meiner Brust. Durch ihn habe ich meine eigene Haltung von traditionell zu modern bewegt. Die Zusammenarbeit war lehrreich und freundlich, und die Praxis zeigte mir direkt, wie Verbiss und Knospentwicklung aussehen. Das Verhältnis von Forst und Jagd ist für mich dadurch kooperativ und lehrreich geworden.“

Jagdpächter in einem

Kommunalwald Brandenburg

Beispiel:

„Wir wollen in den nächsten fünf Jahren die Baumartenvielfalt in unserem Wald erhöhen, um ihn widerstandsfähiger gegen den Klimawandel zu machen und für zukünftige Generationen zu sichern.“

Derzeit sehen wir drei Baumarten in der Naturverjüngung, wollen aber in fünf Jahren mindestens sechs erreichen. Um diese Ziele messbar zu machen, richten wir Stichprobepunkte im Wald ein und machen dort jährliche Vegetationsaufnahmen“.

Darüber hinaus ist es für die weitere Kommunikation wichtig, nicht nur das Ziel klar zu benennen, sondern auch den Weg dorthin. Dabei sollte das Ziel vom Weg getrennt werden. So wird klarer, worum es im Kern geht und warum dieser bestimmte Weg gewählt wurde. Das verringert Missverständnisse, schafft Raum für Dialog und lässt alternative Lösungen zu.

Ein guter Förster guckt sich das lange an und nimmt das ganze wahr und hört lange zu, bevor er eine Meinung hat.

*Er sieht: Es gibt für komplexe Probleme keine einfachen Lösungen.
Förster in Brandenburg*

Ein klar definiertes Ziel oder Anliegen sollte in einfachen Worten ausdrücken, was genau erreicht werden soll und warum es wichtig ist.

Es sollte:

1. → **Konkret sein:** Formulieren Sie genau, was erreicht werden soll, ohne vage Aussagen.
2. → **Verständlich sein:** Verwenden Sie einfache, klare Sprache, die jeder verstehen kann.
3. → **Bedeutungsvoll sein:** Erklären Sie, warum das Ziel wichtig ist und welchen Unterschied es macht.
4. → **Messbar sein:** Geben Sie, wenn möglich, an, woran Sie den Erfolg des Ziels erkennen.

Statt:

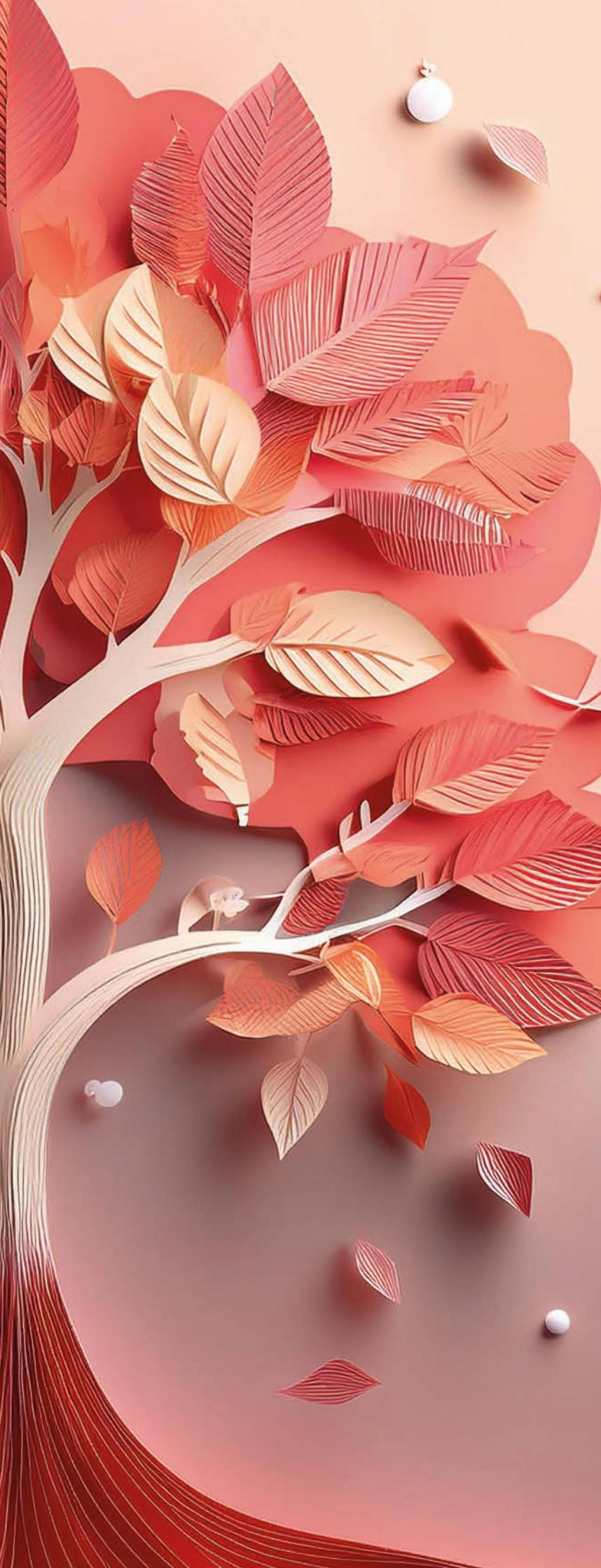
„Der Verbiss ist zu hoch, der Abschuss muss erhöht werden!“

Besser:

„Wir brauchen x Baumarten in der Naturverjüngung, um unsere Waldentwicklungsziele zu erreichen und den Wald fit für den Klimawandel zu machen (Anliegen/Ziel).“

Zurzeit kommen nur drei Baumarten vor, obwohl hier elf Arten (Weisergatter) möglich wären.

Um unsere Ziele zu erreichen, strebe ich sechs Baumarten in fünf Jahren an. Dafür ist eine stärkere Bejagung notwendig (Strategie/Weg).“



Säule 2 – Flexibilität

Dynamik im Weg zum Ziel erhalten

Wenn die Ziele und Anliegen klar formuliert sind und der Weg dorthin ebenfalls feststeht, gibt es zwei Optionen: **Entweder genau an diesem Plan festhalten (Variante 1) oder Offenheit hinsichtlich des Weges zu signalisieren (Variante 2).**

*„Wichtig ist einen Plan B zu haben. Wie erreiche ich mein Ziel, und das notfalls auf anderen Wegen.“
Försterin aus Rheinland-Pfalz*

Variante 1: Am Plan festhalten

Das Ziel kann möglicherweise genau wie geplant erreicht werden, jedoch besteht dabei ein höheres Risiko für Widerstände und Verzögerungen, was eine längere Umsetzungszeit bedeuten könnte. Diese Variante erfordert zudem mehr Durchsetzungsmacht. Wenn ausreichend Durchsetzungsmacht vorhanden ist und gleichzeitig weniger Zeit zur Verfügung steht sowie Widerstände bewältigt werden können, kann Variante 1 situativ sinnvoll sein, birgt allerdings auch die Gefahr, dass Konflikte verstärkt werden.

Variante 2: Offen bei der Wahl des Weges

Erfordert mehr Zeit für die Aushandlung des „richtigen“ Weges sowie möglicherweise zusätzliche Ressourcen für den Verhandlungsprozess. Dafür bietet sie die Chance auf eine reibungsärmere und nachhaltigere Umsetzung und erfordert weniger Durchsetzungsmacht.

In vielen Fällen ist es sinnvoll oder sogar notwendig, Variante 2 zu wählen. Das bedeutet, dass das Anliegen und die Herausforderungen klar benannt werden, die Beteiligten jedoch hinsichtlich der Lösungswege flexibel bleiben, um einen kooperativen Dialog zu fördern.

Statt:

„So geht es gar nicht!
Wie soll das hier jemals
funktionieren?“

Besser:

„Mein Ziel ist es,
den Wald als vielfältigen Lebensraum
zu schützen und ihn gleichzeitig für zukünf-
tige Generationen zu bewahren (Ziel).

Aktuell sehen wir, dass der Verbiss so
hoch ist, dass kaum eine der benötigten
Baumarten ohne Schutz aufkommt.

Gleichzeitig sind die Ausfallflächen
so groß, dass ich sie nicht alle schüt-
zen kann (Herausforderung).

Wenn wir die Naturverjüngung nicht in Gang brin-
gen, fürchte ich, dass wir die Ausfallflächen nicht
regenerieren können. Ich schlage vor, dass wir
gemeinsam überlegen, wie wir die Naturverjün-
gung auch ohne Zäune hier ermöglichen können.

Eine Anpassung der Wildbestände scheint
dabei unvermeidbar (Vorschlag). Wie wir
das bestmöglich umsetzen, möchte ich ger-
ne gemeinsam mit Ihnen besprechen.“

Oder ähnlich:

Statt:

„Wir brauchen mehr Abschüsse, sonst
werden wir die Verbiss-Problematik
nie in den Griff bekommen!“

Besser:

„Unser Ziel ist es,
eine gesunde Wildpopulation zu
erhalten, die gleichzeitig die Naturver-
jüngung nicht beeinträchtigt (Ziel).

Derzeit beobachten wir in einigen Bereichen,
dass der Verbiss so hoch ist, dass die
Verjüngung wichtiger Baumarten be-
hindert wird (Herausforderung).

Ich schlage vor, dass wir gemeinsam über-
legen, wie wir die Bejagung so anpassen
können, dass sowohl die Bedürfnisse des
Waldes als auch die des Wildes in Ein-
klang gebracht werden (Vorschlag).

Vielleicht finden wir gemeinsam alternative An-
sätze, wie zum Beispiel eine gezieltere Bejagung
oder eine verstärkte Zusammenarbeit mit der
Jägerschaft bei der Planung der Maßnahmen.“

So bleibt das Ziel einerseits deutlich, während die andere Seite offener für Gespräche ist und gemein-
sam nach Lösungen gesucht werden kann.

Säule 3 – Empathie:

Sensibilität und Verständnis für die Anliegen anderer aufbringen

Empathie bedeutet, sich in die Perspektiven und Bedürfnisse anderer hineinzusetzen und diese zu verstehen. In der Kommunikation heißt das: gut zuhören, respektvoll auf die Anliegen eingehen und andere Standpunkte ernst nehmen. Wenn Konflikte nicht auf der Sachebene gelöst werden können, besteht die Gefahr, dass sie auf die persönliche Ebene abgleiten. Aus einem „Ich brauche das anders, um meine Ziele zu erreichen“ wird dann schnell ein „Sie sind egoistisch!“. Empathie hilft, solche Eskalationen zu vermeiden.

„Oberste Priorität ist gegenseitige menschliche Achtung. Offen und ehrlich zu kommunizieren. Das ist oft nicht der Fall und der Hauptgrund für die Schwierigkeiten zwischen Jägern und Förstern. Jeder glaubt, das Richtige zu tun. So ist es auch nicht ausschlaggebend, ob ich im ÖJV oder LJV bin. Nicht der Verband ist ausschlaggebend, sondern meine Haltung. Schlüssel ist das Zuhören.“
Förster in Thüringen

Empathie bedeutet nicht, die Meinung des anderen zu übernehmen. Sie macht auch nicht schwächer. Sie ist vielmehr ein Schlüssel, um den Menschen hinter der Meinung zu sehen – mit seinen Erfahrungen, Interessen, Gefühlen und Beweggründen. Durch Empathie verliert man nichts von sich, aber man gewinnt ein tieferes Verständnis und kann leichter Brücken bauen, selbst wenn man nicht derselben Ansicht ist.

Empathie macht uns menschlicher. In Kombination mit Klarheit kann man trotzdem den eigenen Standpunkt stark vertreten. Empathie plus Klarheit ermöglichen einen konstruktiven Dialog

Beispiele aus der Praxis

Der Leiter eines Forstbetriebes in Brandenburg betont die zentrale Rolle von Empathie und Konfliktfähigkeit im Waldumbau und der Wald-Wild-Thematik. Der Veränderungsprozess wurde erfolgreich durch eine offene und empathische Kommunikation ermöglicht. Viele verschiedene Akteure tragen hier schon seit Jahrzehnten das Projekt Waldentwicklung in Richtung Klimastabilität mit. Der Forstbetriebsleiter fördert gezielt Mitarbeitende, die in diesen kommunikativen Kompetenzen stark sind.

Ein Kommunalförster aus Rheinland-Pfalz erklärt, wie wichtig es sei, *„immer die Kommunikation aufrechtzuerhalten, auch wenn es knallt. Man muss dem anderen das Gefühl geben, dass er sein Gesicht wahren kann, und immer freundlich und sachlich bleiben.“* Mit dieser Strategie hat er erfolgreich Veränderungen im Wald-Wild-Management durchgesetzt und eine gute Zusammenarbeit mit einem Jagdpächter aufgebaut. (Wittlich)

Ein Jagdpächter aus Rheinland-Pfalz (Mitglied im LJV) setzt auf ein ideologiefreies Jagen. Er betont, dass man durch ein *„Tal der Tränen“* müsse: Wilddichte runter, Naturverjüngung rauf – bis sich Wald und Wild auf einem neuen, gesunden Niveau einpendeln. *„Das ist einfache Ökologie.“* Er bleibt trotz seiner unkonventionellen Ansichten in der Jagdszene akzeptiert, da er stets menschlich, offen und freundlich bleibt, auch wenn sie fachliche/sachliche Meinungsverschiedenheiten diskutieren. *„Mit meiner waldfreundlichen Einstellung werde ich geduldet, weil ich immer freundlich bleibe – das ist nicht selbstverständlich“*, erklärt er.

Empathie in der Kommunikation

Tipps und Tricks

Gut zuhören: Lassen Sie den anderen ausreden und zeigen Sie durch Kopfnicken oder kurze Reaktionen, dass Sie aufmerksam sind.

Sichtweise des Anderen verstehen: Versuchen Sie, die Probleme oder Bedenken der anderen Person nachzuvollziehen. Fragen helfen dabei, den anderen besser zu verstehen: „Geht es Ihnen um...?“ „Ärgert Sie, dass...?“, „Befürchten Sie, dass...?“

Wertschätzung zeigen: Respektieren Sie die Gefühle und Bedürfnisse des Gegenübers, auch wenn Sie anderer Meinung sind. Ein einfaches „Ich verstehe, dass Ihnen das wichtig ist“ kann viel bewirken.

Statt:

„Was sie sagen ist falsch/unverantwortlich, etc.!“

Besser:

„Ich sehe das anders“
oder „In meiner Wahrnehmung/Welt sieht es so aus.“

oder „Um meine Arbeit gut zu machen, brauche ich von ihnen, dass ...“

oder sogar: „In meinen Augen ist das nicht richtig!“

Verständnis prüfen: Wiederholen Sie, was Sie verstanden haben, um Missverständnisse zu vermeiden. Zum Beispiel: „Habe ich das richtig verstanden, dass es Ihnen besonders um ... geht?“

Feedback geben: Teilen Sie Ihre Meinung so mit, dass der Dialog offen bleibt. Sagen Sie klar, was Ihnen wichtig ist oder wo sie Unterschiede in den Positionen sehen, aber vermeiden Sie Vorwürfe.

Gemeinsame Lösungen finden: Suchen Sie nach Lösungen, mit denen alle leben können. Fragen Sie nach Vorschlägen und seien Sie offen für Kompromisse.

Körpersprache beachten: Achten Sie auf eine offene Haltung, Augenkontakt und ein freundliches Gesicht, um Interesse zu signalisieren.



Abbildung 7:
Die Grafik stellt den emotionalen Verlauf einer Veränderung oder eines Change-Prozesses dar. Sie zeigt die verschiedenen Phasen, die Menschen typischerweise durchlaufen, wenn sie mit einer neuen Situation oder einer Veränderung konfrontiert werden.

Irritation, Sorge:
Erste Unsicherheit oder Unbehagen über die Veränderung.

Erste Reaktionen (Abwärtstrend)

Schreck, Schock:
Die Person ist überrascht oder fühlt sich überfordert.

Verleugnung:
Es wird versucht, die Veränderung zu ignorieren oder nicht wahrzunehmen.

Frustration, Wut, Ärger:
Emotionale Abwehrreaktionen, oft begleitet von Widerstand.

Mehrere Emotionswellen sind durchaus möglich



Trauer:
Einsicht, dass die alte Situation nicht zurückkehren wird.

Reaktanz:
Starke Gegenwehr gegen die Veränderung (z. B. Protest, Verweigerung).

Tiefpunkt: Aktiver Widerstand
In dieser Phase gibt es starke negative Emotionen. Menschen können sich gegen die Veränderung wehren oder blockieren.

Aufwärtstrend (Veränderungsakzeptanz)

Öffnung:
Starke Gegenwehr gegen die Veränderung (z. B. Protest, Verweigerung).

Neuorientierung:
Erste Versuche, neue Möglichkeiten zu erkunden.

Neugierde:
Interesse an der Veränderung wächst.

Akzeptanz:
Die Person nimmt die Veränderung an und integriert sie in ihr Denken.

Integration des Neuen:

Die Veränderung wird vollständig akzeptiert und als neue Normalität angesehen.

Best-Case-Verlauf

... führt zu einer erfolgreichen Integration der Veränderung.

Worst-Case

... zeigt, dass manche Personen in negativen Emotionen steckenbleiben und die Veränderung nicht annehmen.

Effektiv kommunizieren in Veränderungsprozessen

Phasen der Kommunikation in Veränderungsprozessen

Veränderungen im Ökosystem Wald, wie der Umbau von Nadel- zu Laub- und Mischwäldern, können auf unterschiedliche Reaktionen stoßen. Es ist wichtig, frühzeitig die passenden Kommunikationsstrategien zu wählen, um Akzeptanz zu gewinnen und Widerstände abzubauen. Wissen um die Dynamik von Veränderungsprozessen kann dabei helfen, die richtigen Strategien zur richtigen Zeit zu wählen.

Veränderungen, die nicht selbst gewählt sind oder die plötzlich unvorhergesehen auftreten, lösen bei den meisten Menschen typische Reaktionen aus:

1. **Schock und Verneinung:** Viele lehnen die Veränderung zunächst ab oder glauben, dass sie nicht notwendig ist.
2. **Widerstand und Frustration:** Wenn die Realität der Veränderung klar wird, entstehen häufig Widerstand und Frustration, da Angst und Unsicherheit zunehmen.
3. **Erkundung und Akzeptanz:** Mit der Zeit beginnen die Betroffenen, die Veränderung zu erkunden und zu akzeptieren.
4. **Kompromiss und Integration:** Neue Routinen und Perspektiven entwickeln sich, die Veränderung wird erfolgreich umgesetzt.
5. **Verinnerlichung und Engagement:** Am Ende wird die Veränderung vollständig verinnerlicht und unterstützt.

Wenn die Kommunikation in der Anfangsphase nicht effektiv ist, kann der gesamte Prozess scheitern. Wie Sie im Vorfeld mit den Akteuren kommunizieren, wie viele Menschen Sie aktiv einbinden und schließlich auch, wie sie während des Prozesses auf Widerstände reagieren, sind entscheidende Aspekte ihrer Kommunikation, wenn es um den Erfolg oder Misserfolg sowie die nötige Energie für Ihr Veränderungsvorhaben geht.

Umgang mit Widerstand

Bei der Umgestaltung des Ökosystems Wald hin zu klimastabilen Mischwäldern, die die Wald-Wild-Thematik berührt, treten häufig Widerstände auf, da Akteure aus Jagd, Forst und Waldbesitz teilweise unterschiedliche Interessen haben. Diese Widerstände können den Fortschritt behindern und sollten daher frühzeitig erkannt und angesprochen werden. Ein Verständnis der Ursachen und Ausdrucksformen von Widerständen ist hilfreich, um Strategien zu entwickeln, die Akzeptanz fördern und möglichst viele Akteure mitzunehmen. Erkenntnisse aus dem Change Management und psychologischen Modellen zu Veränderungsprozessen bieten hilfreiche Ansätze, um Widerstände zu verstehen und konstruktiv damit umzugehen. Die im Folgenden genannten Merkmale von Widerstand sind typische Symptome und Ausdrucksformen, die in Organisationen und Gruppenprozessen beobachtet werden.

Typische Erscheinungsformen von Widerstand

- **Abnehmende Motivation:** Die Dynamik im Prozess lässt nach, es kommt zu Verzögerungen.
- **Verzögerungen:** Der Prozess wird absichtlich hinausgezögert.
- **Schlechte Stimmung:** Die allgemeine Atmosphäre verschlechtert sich; Skepsis und Zynismus nehmen zu.
- **Scheinbare Zustimmung:** Verbale Zustimmung ist da, doch entsprechende Handlungen bleiben aus.
- **Überforderung wird signalisiert:** Betroffene Personen geben an, überlastet zu sein.
- **Eingeschränkter Informationsfluss:** Informationen fließen nicht mehr reibungslos oder werden unvollständig weitergegeben.
- **Gerüchte und Fehlinformationen:** Es werden Gerüchte gestreut, Tatsachen übertrieben oder heruntergespielt.
- **Ablenkungsmanöver:** Der Fokus wird auf andere Themen gelenkt, um das eigentliche Problem zu umgehen.
- **Verharmlosung:** Die Dringlichkeit der Veränderung wird heruntergespielt.
- **Angriffe auf den Veränderungstreiber:** Der Initiator der Veränderung wird kritisiert, schikaniert oder bedroht.
- **Infragestellung:** Analysen oder Methoden werden angezweifelt, was zu Verzögerungen führen kann.

Gründe für Widerstand

- **Unsicherheit und Ängste:** Menschen befürchten, dass Veränderungen ihren Status beeinträchtigen könnten.
- **Gefühl des Kontrollverlustes:** Widerstand entsteht, wenn man meint, keinen Einfluss auf die Veränderung zu haben.
- **Empfundene persönliche Kränkung:** Veränderung wird als Kritik an der eigenen Arbeit wahrgenommen.
- **Mangelnde Überzeugung:** Widerstand tritt auf, wenn die Ziele der Veränderung nicht klar vermittelt werden.
- **Demografische Faktoren:** Ältere Personen und jene, die lange im System sind, zeigen oft weniger Veränderungsbereitschaft.
- **Bequemlichkeit:** Der Aufwand, neue Abläufe zu erlernen, wird gescheut.

Die Kommunikation in Veränderungsprozessen ist dabei Schlüssel dazu, mit Widerständen produktiv umzugehen, die Akzeptanz zu erhöhen und die erfolgreiche Umsetzung des Veränderungsvorhabens zu gewährleisten.

Kommunikation im Waldumbau. Tipps und Tricks

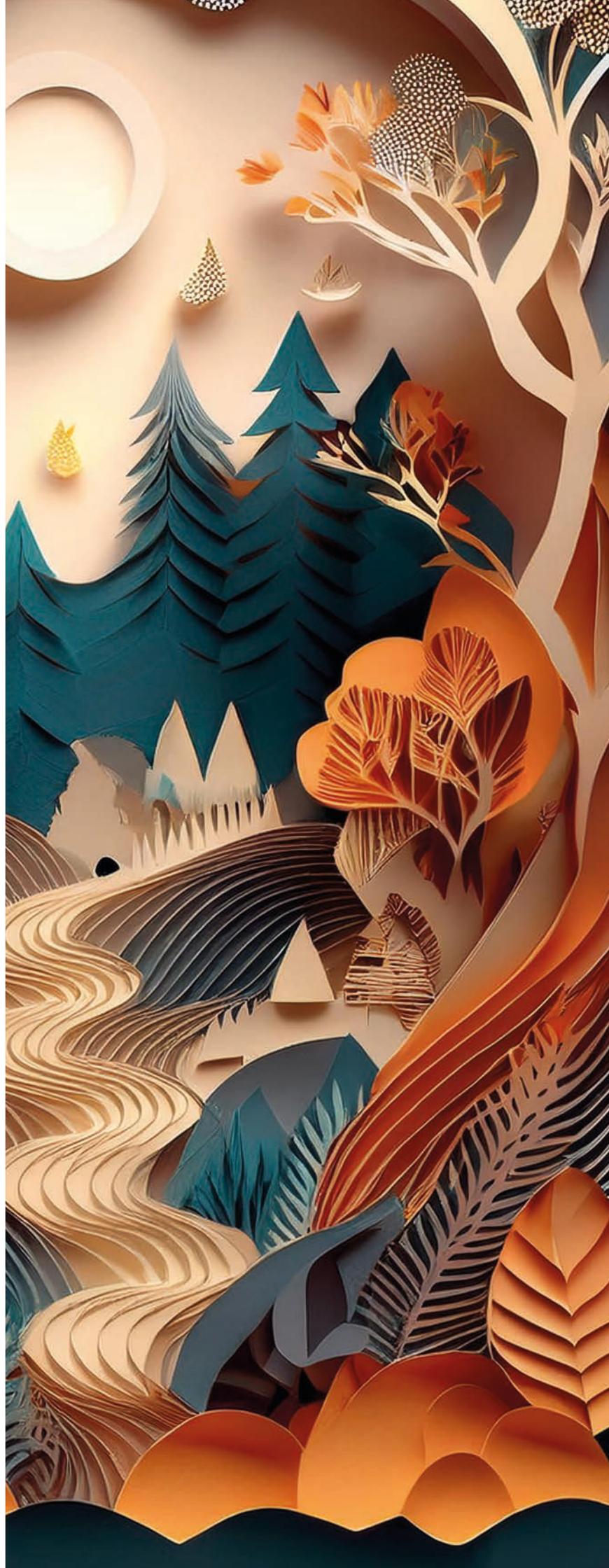
1. Stakeholder-Analyse:

Identifizieren Sie alle wichtigen Akteure – sowohl Unterstützende, als auch Skeptiker und solche Akteure, bei denen sie Widerstand vermuten. Versetzen Sie sich in deren Lage, in ihre Interessen und Bedürfnisse. Analysieren Sie die jeweiligen Handlungsmöglichkeiten. Welche Ängste, Hoffnungen und Interessen haben die Akteure? Welche Entscheidungs- oder Vetomöglichkeiten liegen in ihren Händen?

2. Einzelgespräche führen:

Falls sinnvoll, führen Sie schon früh Gespräche mit relevanten Akteuren. Bleiben Sie ehrlich und transparent in Ihren Zielen, aber flexibel in der Umsetzung. Aktivieren Sie Unterstützer.

Beispiel: Ein Kommunalförster in Brandenburg berichtete, wie er bereits einige Jahre vor der entscheidenden Stadtverordnetenversammlung, in der über die Verlängerung oder Nicht-Verlängerung der Pachtverträge entschieden werden würde, ganz in Ruhe und nach und nach Gespräche mit jenen Akteuren suchte, bei denen er eine Offenheit für eine Neugestaltung der Jagd vermutete. Darunter einzelne Stadtverordnete, der Bürgermeister und Bürger und Bürgerinnen der Stadt.





3. Evolution vs. Revolution:

Überlegen Sie, ob ein langsamer, schrittweiser Ansatz (Evolution) oder ein umfassender, schneller Wandel (Revolution) geeigneter ist. Manchmal macht es Sinn, mit einem kleinen Pilotprojekt zu beginnen und damit zu zeigen, dass es funktioniert. So schaffen Sie Vertrauen für größere Veränderungen.

Beispiel: Ein anderer Kommunalförster in Brandenburg schilderte, wie er vor einiger Zeit mit einem Veränderungsvorhaben – der Umstellung der Kommunaljagd von Pacht auf Regiejagd – am Widerstand des Stadtrates scheiterte. Jahre später startete er einen neuen Versuch, diesmal mit einem kleinen Teil der Fläche, bei dem die Pacht ohnehin auslief und der Pächter nicht verlängern wollte. Die Veränderung war klein genug, dass man sie „wagen“ konnte, außerdem produzierte sie keinen Konflikt und der Förster konnte Vertrauen aufbauen, indem er zeigte, dass die Maßnahme funktionierte.

Beispiel: Ein Kommunalförster in Baden-Württemberg erzählte, wie die Einführung von Regiejagd auf einem Teil der Fläche über die Jahre eine Veränderung in der Haltung der Akteure bewirkte. Der Stadtrat sah nach einigen Jahren die Verbesserungen im Waldbild. Die Jagdpächter merkten, dass eine stärkere Bejagung funktionierte und dennoch genügend Wild im Wald war. Daraufhin änderten sie ihr Verhalten. Der Stadtrat ist inzwischen überzeugt von den Vorteilen, die dieser Schritt hatte und steht inzwischen klar hinter den Maßnahmen. Es wurde sogar zusätzlichen Investitionen zugestimmt, z.B. zum Aufbau einer eigenen Wildbretvermarktung.

Beispiel: Das Projekt „Équilibre Forêt-Gibier“ in Frankreich zielt durch eine dreistufige Methode darauf ab, das Verhältnis zwischen Wald und Wild ausgewogener zu gestalten:

1. **Schäden erkennen** und quantifizieren,
2. die **Ursachen** eines ungünstigen Wald-zu-Wild-Verhältnisses **analysieren**
3. **Maßnahmen** zur Veränderung und Zielerreichung **ergreifen**.

Es setzt auf eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Forstbewirtschaftenden und Jagenden, um das Ökosystem durch nachhaltige Bejagung und gezielte forstliche Maßnahmen zu stabilisieren. Es zeigt, wie eine gezielte Kommunikation und Kooperation zwischen diesen verschiedenen Akteuren die Chance zum Erfolg bietet. Durch diese Art von Monitoring können Konflikte vermieden werden, da beide Seiten konkrete Daten erhalten, um den Zustand des Waldes und den Einfluss des Wildbestands zu bewerten. Zudem werden klare, transparente Ziele formuliert, die den langfristigen Nutzen des Waldumbaus verdeutlichen. (<https://equilibre-foret-gibier.fr/>)

4. Akteure einbinden, transparent und frühzeitig kommunizieren:

Binden Sie die Betroffenen aktiv ein: Machen Sie aus Betroffenen Mitgestaltende, indem Sie ihnen eine aktive Rolle im Prozess geben. So wird nicht nur Verantwortung geteilt, sondern auch Akzeptanz geschaffen.

„Zudem ist meine Erfahrung, dass ich den Kritikern am ehesten den Wind aus den Segeln nehme, wenn ich sie aktiv mitgestalten lasse. Wichtig ist, aufeinander zuzugehen.“
Förster in Hessen

Beispiel: In Brandenburg stand ein Förster vor der Aufgabe, reine Kiefernwälder in klimastabile Mischwälder umzubauen. Durch einen partizipativen Prozess über zwei Jahre, in den Bürger und Bürgerinnen, Jagende und politische Akteure und Verantwortliche für den Wald eingebunden waren. Mit Waldspaziergängen und diversen Workshops wurde ein langfristiges Konzept entwickelt. Die gemeinsame Vision für den zukünftigen Wald führte zu breiter Akzeptanz. Am Ende wurden Jagdpachtverträge abgeschlossen, die auf einem neuen, in diesem Prozess gemeinsam erarbeiteten Jagdkonzept beruhten, um den Wildverbiss zu verringern und die natürliche Verjüngung und den Umbau des Waldes zu fördern.



Mehr Informationen:
Projekt „Équilibre
Forêt-Gibier“

Informieren Sie transparent über die nächsten Schritte und Hintergründe. Sorgen Sie dafür, dass wichtige Informationen frühzeitig und umfassend an alle Beteiligten weitergegeben werden, um Missverständnisse und Gerüchte zu vermeiden.

„Wenn waldbauliche Gutachten erstellt werden – und das hat derzeit viel Konfliktpotenzial! – dann nehmt die Jagdpächter mit und zeigt ihnen, wie es gemacht wird. Damit man den Jagdpächtern zeigen kann: dieses Gutachten wird nicht emotional – erstellt, sondern sachlich!“
Forstamtsleiter in Rheinland-Pfalz

Beispiel: Ein Jagdpächter in Brandenburg berichtete, dass er und seine Kollegen verärgert reagierten, als sie von den Plänen des Kommunalförsters hörten, den Jagdpachtvertrag nicht zu verlängern, da sie nicht persönlich und frühzeitig informiert worden waren. Widerstand begann sich zu regen. Die Jagdpächter, überwiegend ältere Jäger aus der Region, fürchteten um „ihr“ Revier. Als sie jedoch erfuhren, dass sie als Begeher unter ähnlichen Bedingungen weiterjagen dürften, legte sich der Widerstand. Die Jagdpächter sagten uns, dass eine frühzeitige und umfassende Kommunikation seitens des Forstes den Konflikt hätte vermeiden können. In diesem Beispiel waren die Jagdpächter einer Umwandlung ihres Status in Begehungsscheininhaber letztendlich sogar zugeneigt, weil dieser Status für ihr höheres Alter passender schien.

5. Dringlichkeit und Vorteile aufzeigen:

Machen Sie allen Beteiligten klar, warum die Veränderung notwendig ist und welche positiven Auswirkungen erwartet werden. Verdeutlichen Sie auch die negativen Konsequenzen einer Fortsetzung des Status quo.:

„Das alles Entscheidende ist die Wilddichte – wenn die kleinen Pflanzen nicht mehr immer direkt den Kopf abgebissen bekommen, schießen die wie Unkraut aus dem Boden. Und die zu hohe Wilddichte ist

DER Faktor, der es dem Wald schwer macht sogar verhindert, sich besser und klimaresistenter aufzustellen. Es ist wirklich DER entscheidende Faktor – die Wilddichte.“
Förster Brandenburg

Klare Vision kommunizieren: Stellen Sie eine positive Zukunftsvision in den Vordergrund (z.B. gesunde, klimastabile Mischwälder, gesunder Wildbestand). Eine klare Vision gibt Orientierung und motiviert die Beteiligten. Negative Visionen (der Wald stirbt sonst) haben nicht die gleiche Zugkraft. Auch wenn sie negative Konsequenzen von einem „weiter-so“ aufzeigen, sollte daneben immer auch das „wofür“ klar sein.

„Anderen Begehern zeige ich die Erfolge im Waldumbau durch die Jagd. Ich nehme sie mit und zeige ihnen, was alles wächst und blüht, nur weil sie so viele Rehe geschossen haben – Waldweidenröschen, Weißtanne (wenn die sich natürlich verjüngt, dann haben wir es geschafft!), Feldahorn, Vogelkirsche. Ich gebe den jagdlichen Ritterschlag, feiere den Erfolg mit ihnen und zeige, wie wichtig die Jagd für den Wald ist.“
Förster Brandenburg

Förster im Kommunalwald haben sehr viel Gestaltungsspielraum – mehr als Förster im Landeswald. Wenn sie es schaffen die Menschen mitzunehmen, können sie richtig viel erreichen. Deshalb ist es auch so wichtig, als Kommunalförster die Bindung der Menschen an den Wald zu fördern. Wenn die Bürger nicht mehr Wissen, dass sie einen Stadtwald haben, ist es nicht gut.
Förster Hessen

6. Verständnisvoller (empathischer) Umgang mit Widerständen:

Reagieren Sie auf Frustration, Ärger oder Widerstände mit Empathie, Ruhe und Klarheit in Ihren Anliegen und Zielen. Zeigen Sie Verständnis für die Sorgen und Ängste der Beteiligten, auch wenn Sie anderer Meinung sind (siehe oben: Empathie ist nicht gleich Zustimmung). Aktives Zuhören kann helfen, Widerstände zu verstehen und zu entschärfen. Dort, wo es berechtigt ist, bestätigen Sie die Relevanz der Sorge.

Wo möglich, entkräften oder relativieren Sie Sorgen faktenbasiert:

Statt:

„Was stellen sie sich eigentlich so an!
Ich kann diese Leier von der Ausrottung des Wildes nicht mehr hören!“

Besser:

„Ich verstehe, dass Sie sich Sorgen machen, weniger Wild zu sehen und seltener erfolgreich zu jagen. Wir brauchen allerdings hier über einen Zeitraum von ... eine geringere Wilddichte, um unser gemeinsames Ziel eines klimaresilienten Mischwaldes zu erreichen.“

Statt:

„Ihre forstwirtschaftlichen Methoden sind ja von Vorgestern!“

Besser:

„Ihre Arbeit und das Wissen, das Sie über Jahre aufgebaut haben, waren und sind für die Forstwirtschaft von großer Bedeutung. Gleichzeitig stehen wir vor neuen Herausforderungen, und Ihr Wissen kann uns dabei helfen, diese Herausforderungen mit neuen Ansätzen erfolgreich zu meistern.“

7. Empathie und Durchsetzungskraft in Balance bringen

Empathie ist eine zentrale Fähigkeit, um Veränderungsvorhaben erfolgreich zu gestalten, da sie das Verständnis für die Perspektiven und Bedürfnisse aller Beteiligten fördert. Doch allein durch Empathie lassen sich nicht immer Entscheidungen herbeiführen oder notwendige Maßnahmen umsetzen. In komplexen Situationen, in denen Interessen aufeinanderprallen oder Widerstände überwunden werden müssen, ist auch Durchsetzungskraft gefragt.

Durchsetzungskraft und Empathie schließen sich nicht aus, wie häufig angenommen wird: Durchsetzungskraft ermöglicht es, klare Prioritäten zu setzen, Entscheidungen konsequent zu verfolgen und dabei Orientierung zu geben. Sie schafft die Rahmenbedingungen, in denen Veränderungen realisiert werden können, auch wenn nicht alle Beteiligten vollständig überzeugt sind.

Die Kunst liegt darin, Empathie und Durchsetzungskraft ausgewogen einzusetzen: **Verständnis für andere zu haben und zu zeigen, ohne die eigenen Ziele aus den Augen zu verlieren.**





Fokussierung auf die Richtigen – nicht alle werden mitziehen

Es gibt eine oft zitierte Faustregel im Veränderungsmanagement, die besagt, dass bei Veränderungsvorhaben die Beteiligung der Menschen in etwa folgendermaßen verteilt ist:

- **20 bis 30% Unterstützer:** Diese Gruppe umfasst die Personen, die von Anfang an positiv auf die Veränderung reagieren. Sie sehen den Nutzen und sind bereit, sich aktiv einzubringen, um den Wandel voranzutreiben.
- **50 bis 60% Unentschiedene oder Neutrale:** Diese Gruppe besteht aus Menschen, die zunächst abwarten und eher neutral auf die Veränderung reagieren. Sie sind weder vehement dagegen noch sofort begeistert. Ihre Haltung kann sich durch gute Kommunikation, Einbindung und den Erfolg erster Schritte in die eine oder andere Richtung bewegen.
- **20 bis 30% Gegner:** Diese Gruppe lehnt die Veränderung ab und reagiert mit Widerstand. Sie sind schwer zu überzeugen und bleiben oft auch nach intensiven Bemühungen skeptisch oder ablehnend.

Diese Verteilung ist natürlich nur eine grobe Richtlinie und kann je nach Kontext, Art der Veränderung und spezifischen Gegebenheiten variieren. Entscheidend ist, dass man sich auf die Gruppe der Unentschiedenen konzentriert, da diese durch gezielte Kommunikation und Einbindung zu Unterstützern werden können. **Es ist wichtig zu beachten, dass es kaum möglich ist, 100% aller Beteiligten zu überzeugen.**

Veränderungsvorhaben im Ökosystem Wald werden immer auch auf Gegner und Widerstand stoßen. Damit müssen Sie leben und für sich einen guten Umgang damit finden.



Der Umgang mit (möglicherweise) eskalierenden Situationen

In Veränderungsprozessen sind Konflikte normal, ja sogar ein wichtiger Bestandteil der Veränderung. Sie können auch Schwachstellen des jeweiligen Veränderungsvorhabens aufzeigen und beheben. Voraussetzung dafür ist, dass sie produktiv geklärt werden, was wahrscheinlicher wird, wenn Sie die Säulen zur effektiven Kommunikation beachten.

Wenn Spannungen vorhanden sind, können Kommunikationssituationen aber auch eskalieren. Solche Situationen haben viele Menschen bereits beruflich oder privat erlebt. In der Regel führen solche Momente nicht zu tragfähigen Lösungen, sondern zu unproduktiven Konflikten und manchmal zu langfristigen Schäden in Arbeits- oder Privatbeziehungen, die häufig Folgekosten nach sich ziehen.

Manchmal lässt sich bereits im Vorfeld einer Kommunikationssituation absehen, dass sie eskalieren könnte, oder dass ein wirklicher Dialog schwierig wird. Eskalationen können aber auch unerwartet auftreten, z. B. während einer Jagdgemeinschaftsversammlung, Gemeinderatssitzung oder in einem Gespräch mit Waldbesitzenden und Jagdpächtern. Die folgenden Praxistipps helfen Ihnen dabei, in solchen Situationen die

Kommunikation so zu steuern, dass ein Dialog wieder stattfinden kann. Hilfreich ist dabei mitunter eine Person zu bestimmen, die eine gewisse Steuerungsbefugnis in der Kommunikationssituation bekommt. Das kann ein Teilnehmer, der Bürgermeister, ein Jagdvorstand oder anderes sein, der von allen als „Moderator“ bestimmt wird und sich mit seiner eigenen Meinung zurückhält. Die im folgenden dargestellten (und ähnliche) Maßnahmen können natürlich auch von einer professionellen Moderatorin oder einem Moderator übernommen werden. Und auch wenn Sie selbst mitten in einer solchen Situation involviert sind, können die folgenden Strategien deeskalierend wirken.

Die Maßnahmen sind in drei Phasen unterteilt:

- Vorbereitende Maßnahmen (davor),
- Handlungen während einer eskalierenden Situation (mittendrin) und
- Schritte zur Wiederaufnahme des Dialogs nach einer Eskalation (danach).

Davor

Vorbereitende Maßnahmen

Kurze Analyse der Situation:

Überlegen Sie, wer an der Kommunikation beteiligt ist und was die verschiedenen Akteure erreichen wollen. Was sind ihre wichtigsten Anliegen? Wer könnte laut und dominant auftreten? Wer ist eher zurückhaltend und leise?

Eigene Standpunktbestimmung:

Reflektieren Sie Ihre Rolle in der Kommunikationssituation. Wie geht es Ihnen damit? Wie möchten Sie in dieser Rolle agieren?

Tools und Methoden planen:

Wählen Sie Methoden, die den Dialog fördern und sicherstellen, dass sowohl laute als auch leise Stimmen Gehör finden. In vielen Diskussionen neigen lautere Personen dazu, den Raum zu dominieren, während leisere Stimmen oft ungehört bleiben. Es sind oft nur einige wenige laute Teilnehmer, die eine Situation eskalieren lassen. Der Kommunikationsprozess verläuft in der Regel deutlich konstruktiver, wenn es gelingt, die leiseren Stimmen zu mobilisieren und einzubinden. Das können sie dadurch machen, dass sie z.B. in Runden sprechen lassen mit einer Zeitbeschränkung (z.B. 5 Minuten pro Kopf), oder eine Fishbowl-Diskussion veranstalten (wie das geht erfahren Sie z.B. auf Wikipedia, des weiteren ein Beispiel unter dem dem QR-Code oder Kleingruppenarbeit einbauen (z.B. 15 Minuten in 3-er Gruppen mit der Aufgabe die wichtigsten Standpunkte zu einem Thema in der Kleingruppe auf einem Papier zusammenzufassen und anschließend vorzustellen.)



Tipp 1: Geben Sie den Lauten zuerst das Wort, damit sie „Dampf ablassen“ und anschließend besser zuhören können.

Tipp 2: Setzen Sie laute und leise Personen gemischt, um zu verhindern, dass eine Gruppe den Kommunikationsprozess dominiert.

Tipp 3: Verwenden Sie strukturierte Gesprächsformen, wie Runden oder eine Redeliste, um sicherzustellen, dass alle zu Wort kommen, auch die eher zurückhaltenden Teilnehmer.

Tipp 4: Mobilisieren Sie die leisen Teilnehmer im Vorfeld und ermutigen Sie sie, sich eventuell zusammenzuschließen.

Tipp 5: Erwägen Sie, einen externen Moderator hinzuzuziehen, um den Prozess zu unterstützen.

Stopp einüben:

Entwickeln Sie eine klare und freundliche Methode, ein Stopp zu kommunizieren, ohne negative Bewertungen. Üben Sie dies im Vorfeld, damit Sie in der Situation selbstbewusst und ruhig reagieren können. Beispiel: „Stopp. Ich unterbreche Sie an dieser Stelle, weil es mir wichtig ist, dass wir im Dialog bleiben und alle zu Wort kommen. Sie sprechen bereits seit über fünf Minuten. Ich nehme Sie später gerne nochmals dran.“

Mittendrin

Maßnahmen während einer Eskalation

Umgang mit Ärger:

Antworten Sie auf Ärger nicht mit einem „Aber...“. Wenn Ärger auftritt, ist es wichtig, diesen zuerst zu entschärfen, da Menschen im Ärger i.d.R. nicht offen für Dialog sind. Vermeiden Sie es, direkt zu widersprechen, da dies den Ärger oft verstärkt. Diese Regel stammt aus der Gewaltfreien Kommunikation (GfK), die darauf abzielt, in konfliktreichen Situationen empathisch, klar und respektvoll zu kommunizieren.

Stattdessen:

Zuhören und ruhig bleiben:

Lassen Sie die Person 2-3 Minuten ihren Ärger äußern.

Verständnis zeigen:

Signalisieren Sie, dass Sie den Ärger verstehen, ohne dabei notwendigerweise zuzustimmen.

Zum Beispiel: „Ich verstehe, dass Ihnen das wichtig ist und Sie wütend sind, weil...“. Dies ist ein zentraler Aspekt der GfK, bei der das Ziel ist, die Gefühle und Bedürfnisse des Gegenübers zu erkennen und ggf. auch anzusprechen.

Sie können auch Verständnis zeigen und gleichzeitig bei ihrer Position bleiben. Dies erreichen sie durch eine einfache Maßnahme in Haltung und Wortwahl: ersetzen sie das Wörtchen ABER einfach durch ein UND.

Beispiel: „Ich verstehe, dass es sie ärgert, wenn wir die Pachtverträge ändern, (kurze Pause) UND: wir brauchen eine Sicherheit in der intensiveren Bejagung wenn wir die Waldumbauziele bis 2030 erreichen wollen“.

Falls das nicht ausreicht:

Setzen Sie ein bestimmtes, klares und freundliches Stopp.

Sprechen Sie die Person direkt an, suchen Sie Augenkontakt und nähern Sie sich leicht. Unterbrechen Sie freundlich, aber bestimmt, und kommunizieren Sie Ihr Anliegen.

Beispiel: „Herr/Frau X, ich sehe, dass Sie aufgebracht sind. Ich möchte jedoch im Dialog bleiben. So funktioniert das nicht. Bitte hören Sie jetzt auf, und lassen Sie uns überlegen, wie wir besser miteinander sprechen können.“

Wenn auch das nicht hilft:

Wenden Sie sich an den kooperativen Teil der Gruppe und holen Sie deren Unterstützung: „Ich glaube, so kommen wir nicht weiter. Ich bin momentan etwas ratlos. Haben Sie eine Idee, wie wir jetzt gut weitermachen können?“

Im Notfall:

Brechen Sie den Dialogprozess ab und erklären Sie ihn als gescheitert, aber bekunden Sie weiterhin Interesse an einem zukünftigen Dialog, eventuell mit professioneller Moderation oder Mediation.





Danach

Maßnahmen nach einer Eskalation

Kommunikation wieder aufnehmen:

Eigenen Ärger kontrollieren oder runterkühlen: Gerade, wenn Debatten eskaliert sind, Provokationen im Spiel waren, etc. ist es nicht immer leicht, den eigenen Ärger runterzukochen. Gespräche mit Dritten können hier hilfreich sein und helfen sich wieder auf die eigenen strategischen Ziele auszurichten.

Verständnis zeigen:

Erkennen Sie die Emotionen und Perspektiven der anderen Beteiligten an. Zeigen Sie, dass Sie deren Standpunkte verstehen. Beachten Sie: Verstehen bedeutet nicht zwangsläufig Zustimmung.

Verantwortung übernehmen:

Geben Sie eigene Fehler zu und übernehmen Sie Verantwortung für Ihren Anteil am Konflikt.

Neues Gespräch initiieren:

Setzen Sie sich mit den Beteiligten zusammen, um den Konflikt aufzuarbeiten. Vereinbaren Sie klare Regeln für das Gespräch und überlegen Sie, ob eine Moderatorin oder ein Moderator hinzugezogen werden sollte.

Formate zur Förderung des Dialogs über den Wald

Aktivitäten vor Ort

- Waldbegänge mit allen Akteuren (z. B. bei Verbissgutachten)
- Workshops im Wald
- Weisergatter

Strukturierte Diskussionen

- Runde Tische
- Strukturierter Austausch (z. B. in einer Runde mit definierten Redezeiten)
- Externe Moderation/Mediation

Zielgerichtetes Handeln

- Klare Zieldefinitionen
- Erhebung von Daten (z. B. Wildschäden, Waldverjüngung) gemeinsam mit Jagenden

Belohnungssysteme

- Belohnungen/Vergütungen/Prämien für erfolgreiche Zusammenarbeit

Bildung und Einbeziehung

- Förster*innen in die Jagdausbildung einbringen
- Fortbildung von Jagenden
- Jäger*innen in lokale Umweltbildungsangebote einbeziehen (z. B. Pflanzaktionen)

Gemeinsame Aktivitäten zur Wissensvermittlung

- Anlegen von Aufnahmetraktaten, jährliche Aufnahme & Begehung
- Gemeinsame „Ausflüge“/„Fortbildungen“ in andere Reviere für Best-Practice-Beispiele
- Workshops

Abbildung 8:
Die Grafik zeigt verschiedene Möglichkeiten auf, wie der Dialog zwischen unterschiedlichen Akteuren im Bereich Wald und Jagd gefördert werden kann. Sie umfasst praktische Vor-Ort-Aktivitäten, strukturierte Diskussionen, Anreizsysteme sowie Bildungs- und Fortbildungsmaßnahmen. Das Ziel ist eine bessere Zusammenarbeit und Verständigung zwischen den Beteiligten.

Beispiele aus der Praxis

Mögliche Dialogformate

Es gibt verschiedensten Formate, die eine Dialogkultur zwischen Akteuren, die den Wald gestalten, fördern können. Im folgenden Brainstorming finden Sie eine kleine Auswahl davon:

Aktivitäten vor Ort:

- Waldbegänge mit allen Akteuren (z.B. bei Verbissgutachten)
- Workshops im Wald
- Weisergatter

Strukturierte Diskussionen:

- Runde Tische
- Strukturierter Austausch (z.B. in einer Runde mit definierten Redezeiten)
- Externe Moderation/Mediation

Zielgerichtetes Handeln:

- Klare Zieldefinitionen
- Erhebung von Daten (z.B. Wildschäden, Waldverjüngung) gemeinsam mit Jagenden

Belohnungssysteme:

- Belohnungen/Vergütungen/Prämien für erfolgreiche Zusammenarbeit

Bildung und Einbeziehung:

- Förster*innen in die Jagdausbildung einbringen
- Fortbildung von Jagenden
- Jäger*innen in lokale Umweltbildungsangebote einbeziehen (z.B. Pflanzaktionen)

Gemeinsame Aktivitäten zur Wissensvermittlung:

- Anlegen von Aufnahmetrakten, jährliche Aufnahme & Begehung
- Gemeinsame „Ausflüge“/„Fortbildungen“ in andere Reviere für Best-Practice-Beispiele
- Workshops



So haben es andere gemacht

Im Rahmen des Forschungsprojekts DIALOG-Wald führten Mitarbeiterinnen des Kommunikationsunternehmens re:member Interviews mit Akteuren aus Forst- und Jagdwirtschaft in 33 Wäldern Deutschlands. Der Schwerpunkt dieses Arbeitspakets lag auf Kommunalwäldern, da hier aufgrund der häufig komplexen lokalpolitischen Dynamiken besonders komplexe Konflikte entstehen können.

Im Folgenden werden ausgewählte Fallbeispiele vorgestellt, in denen die Spannungen zwischen Wald- und Wildmanagement nicht immer vollständig gelöst, jedoch signifikant verbessert werden konnten. Diese Beispiele sollen nicht als feste Handlungsanleitungen verstanden werden, sondern vielmehr als Inspirationsquellen für den Umgang mit ähnlichen Herausforderungen dienen.

Stadtwald Offenburg (Baden-Württemberg): Ein gutes Beispiel schaffen und wald- und wildbio- logisch informiert die Jagd organisieren

**Kommunalwald, 2280 Hektar
Eigenregie und Pacht**

Learning: In größeren kommunalen Forstbetrieben kann die Professionalisierung der Jagd und Wildbretvermarktung ein Game-Changer sein. Findet die forstliche Seite einen waldbaulich und jagdlich ausgebildeten Akteur, der beide Perspektiven verkörpern kann und auch bei der lokalen Jägerschaft Respekt genießt, kann dies die Gräben im Wald-Wild-Konflikt merklich verkleinern. Wichtig ist dabei, dass diese Person sowohl inhaltlich in den Bereichen Wald und Jagd kompetent ist und kommunikativ in der Lage, beide „Seiten“ zu verstehen und mit ihren jeweiligen Bedürfnissen und Anliegen zu adressieren.

Die Einführung der Regiejagd auf Teilen der Fläche ist eine Strategie, die es erlaubt, kleine Schritte zu gehen, die die Menschen nicht überfordern. Sie lässt die Chance, mit Teilen der Pächter in eine Veränderungsdynamik zu kommen und bietet die Möglichkeit zu zeigen, wie es anders geht. Positive Referenzbeispiele können so geschaffen werden, sowohl für die Gemeinden, als auch für die Pächter und Jäger. Ängste können hierdurch mitunter genommen werden und zukünftige Veränderungen werden machbarer.

Der Stadtwald Offenburg umfasst 2.280 Hektar und wird von zwei Förstern und mehreren Forstwirten der Technischen Betriebe Offenburg betreut. Der Wald besteht hauptsächlich aus Laubbäumen, insbesondere Eichen und Eschen, wobei letztere stark vom Eschentriebsterben betroffen sind. Die Bewirtschaftung erfolgt naturnah, und die Jagd ist aufgeteilt in Regiejagd und Pacht.

In den 1980er Jahren verpachtete man hier an einen lokalen Unternehmer, der Arbeitsplätze in der Region schuf und finanziell zur Gemeinde beitrug. Die Zusammenarbeit funktionierte dahingehend gut, dass die Übernahme von Kosten für Schäden zuverlässig funktionierte. Daher wurde damals eine Weiterverpachtung bevorzugt, obwohl die Naturverjüngung nicht optimal voranschritt. Als dann von forstlicher Seite die Notwendigkeit gesehen wurde, die Naturverjüngung stärker nach vorne zu bringen, startete ein langwieriger Diskussionsprozess. In diesem Prozess wurde unter anderem ein forstliches Gutachten von einem externen Gutachter erstellt, das am Ende zur Einführung der Regiejagd auf Teilen der Fläche führte.

Letztlich überzeugten den Gemeinderat die Einsparungspotenziale und die Notwendigkeit einer Naturverjüngung im Waldumbau hin zu klimastabilen Wäldern. Die Überführung einer Teilfläche hin zur Regiejagd wurde damals als Experiment betrachtet.

Die Regiejagd in Offenburg wurde seither systematisch professionalisiert. Ein Forstmitarbeiter wurde speziell für die Jagd ausgebildet und leitet inzwischen den Jagdbetrieb. Jungjäger werden vor Ort ausgebildet und in verschiedene Aufgaben eingebunden, um den Forstbetrieb zu unterstützen. Die Wildvermarktung wurde unter anderem durch die Einrichtung einer Kühlanlage und professioneller Verkaufsstrukturen. Diese Person des in der Jagd und Wildbiologie ausgebildeten Forstwirtes ist hier ein wichtiger „Game-Changer“. Dieser Mitarbeiter des Forstes hat den Akademischen Jagdwirt (Ausbildung an der Universität Wien) gemacht und ist selbst Jäger und lokal gut vernetzt. Er verbindet forstliches und jagdliches Wissen mit Wissen aus der Wildtierökologie. Und das kann er gut vermitteln. Das ist das, was die Jäger so an ihm schätzen. Sie nehmen ihn als



neutrale Person wahr, die faktenbasiert im Interesse der Wildtiere handelt. Das hat Strahlkraft in die Region hinein. Andere Waldbesitzer, Jäger und Förster wenden sich an ihn, wenn sie einen Rat brauchen.

Die skizzierten Maßnahmen zeigten schnell positive Ergebnisse im Wald. Die Naturverjüngung funktioniert und die Waldbilder haben sich positiv verändert, was den Gemeinderat in seiner Entscheidung bestärkte. Auch die Pächter auf den anderen, weiterhin verpachten Flächen, haben ihr Verhalten durch den engen Austausch mit dem Jagdverantwortlichen der Stadt Offenburg seither verändert. Umliegende Pächter können ihr überschüssiges Wildbret auch über die Technischen Betriebe Offenburg vermarkten, was die weitere Kooperation wiederum stärkt.

Diese Erfolge wurden intensiv kommuniziert und haben auch Auswirkungen auf andere Jagdpächter und umliegende Ortschaften, die teilweise ebenfalls auf Regiejagd umgestellt haben. Damit hat der Stadtwald Offenburg Strahlkraft in die Region hinein.

Stadtwald Wittlich (Rheinland-Pfalz): Entscheidungsprozesse in der Jagdgenossenschaft verändern, um Einfluss auf die Pachtvergabe zu bekommen

**Kommunalwald, 1200 Hektar
Eigenregie und Pacht**

Learning: Jagdgenossenschaften übertragen i.d.R. die Entscheidung über die Verpachtung entweder an den Vorstand oder an die Gemeinde. Wie das genau geht, wird in der Satzung festgehalten. Das kann man aber über einen Beschluss in der Mitgliederversammlung ändern. Wenn hier Kommunen oder andere Waldbesitzer eine Mehrheit haben, können sie Veränderungen bewirken.

Manchmal reicht ein Jagdpächter, mit dem die Kooperation richtig gut funktioniert. Dieser kann eine Art zentrale Kommunikationsschnittstelle zwischen Forst, Jagd und Waldbesitz werden. Wenn dieser lokal verankert ist und auch auf andere Jagdpächter Einfluss hat, vereinfacht dies die Situation.

Der zuständige Förster des Stadtwaldes Wittlich sieht im Wildbestand, neben dem Klimawandel, die größte ökologische Herausforderung für den Wald. Er betont, dass der Waldumbau in Wittlich, insbesondere in Zeiten des Klimawandels, die natürliche Verjüngung der standortsgerechten Baumarten und das künstliche Einbringen von Baumarten erfordert. Diese haben jedoch eines gemeinsam: sie sind allesamt sehr stark von Verbiss gefährdet. Es sind insbesondere Laubbaumarten wie die Eiche, die es unter bestimmten standörtlichen Voraussetzungen schaffen müssen, sich auf großen Flächen natürlich zu verjüngen. Daher sieht der Förster die Jagd als zentrale Maßnahme für den Waldumbau. Er forderte von den Jagdpächtern eine intensivere Bejagung, stellte jedoch fest, dass einige von ihnen nicht kooperierten.

Die Entscheidungen über die Jagdverpachtung liegt wie üblich beim Vorstand der Jagdgenossenschaft. Dieser neigte zum System der Verpachtung und war den Jagdpächtern gegenüber positiv eingestellt.

Da Jagdverpachtungen und die Entscheidung zur Vergabe oft sehr kontrovers diskutiert werden, versuchte der Förster, durch eine Mitgliederentscheidung die Entscheidungsprozesse über die

Pachtvergabe zu ändern und auf eine möglichst breite Basis innerhalb der Genossenschaftsversammlung zu stellen. Er versuchte also die Entscheidung vom Vorstand zur Genossenschaftsversammlung als Entscheidungsgremium zu verschieben. Er machte auf die finanziellen und ökologischen Verluste durch Wildschäden aufmerksam. Er kommunizierte offen in allen Gremien und versuchte dabei, respektvoll zu bleiben. Glückliche Fügung war, dass der Bürgermeister von Wittlich den Waldumbau ebenso als wichtiges Thema erkannte.

Letztendlich beschloss dann die Genossenschaftsversammlung, dass ein Teil der Jagd nicht mehr verpachtet, sondern in Eigenregie bejagt wird. Zudem verabschiedete man sich von Jagdpächtern, die sich einer Kooperation verweigerten. Neue Pächter wurden ausgewählt und ein lokaler Jagdpächter, der ein gutes Verhältnis zum Förster hat, fungiert nun als Schlüsselfigur bei der Kommunikation zwischen Forst und Jagd. Obwohl weiterhin Verbiss vorhanden ist, ist die Situation in Wittlich heute deutlich besser. Forst und Jagd arbeiten jetzt teilweise sehr kooperativ zusammen.

Hildburghausen (Thüringen): Von der Jagdpacht zur Partnerschaft – Erfolgreiche Kommunikation zwischen Forst und Jagd im Kommunalwald

**Kommunalwald, 2257 Hektar
Eigenregie / Jagdpakete seit 2008**

Learning: Dieses Fallbeispiel zeigt, wie eine wertschätzende und kooperative Kommunikation zwischen Forst und Jagd, trotz unterschiedlicher Perspektiven, eine erfolgreiche Lösung für den Waldumbau und die Spannungen in der Wald-Wild Thematik hervorbringen kann. Dabei bestehen weiterhin unterschiedliche Schwerpunkte in den Perspektiven. Die Anerkennung der Interessen beider Seiten, gepaart mit transparenten Zielen und gemeinsamen Maßnahmen, legt den Grundstein für langfristige Zusammenarbeit und nachhaltigen Erfolg in der Zusammenarbeit im Wald.

In diesem Kommunalwald plante der Förster eine Umstellung von der bisherigen Jagdpacht auf Regiejagd, um den Waldumbau besser zu steuern und die hohen Wilddichten zu verringern. Der Förster verfolgt eine klare Vision für den Waldumbau, mit dem Ziel, artenreiche Mischwälder zu etablieren, die sich langfristig selbst regulieren können. Anfänglich versuchte er, in Gesprächen mit den Jagdpächtern höhere Abschussquoten zu erreichen.

Diese Verhandlungen blieben jedoch erfolglos, sodass der Förster die Notwendigkeit sah, den Stadtrat von der Einführung der Regiejagd zu überzeugen. Durch klar kommunizierte Fakten, wie die hohen Verbissschäden und die Notwendigkeit der Naturverjüngung, gelang es ihm, die Entscheidungsträger zu gewinnen und die Regiejagd einzuführen.

Trotz der erfolgreichen Umstellung blieb die Kommunikation mit den Jägern ein zentraler Bestandteil der Strategie. Der Förster erkannte, dass es für eine langfristige Zusammenarbeit entscheidend ist, die Interessen der Jäger zu verstehen und ihnen trotz der neuen Bedingungen eine gewisse Eigenständigkeit zu ermöglichen.

Ein wichtiger Bestandteil war dabei, den Jägern Autonomie zu geben, sodass sie nicht ständig das Gefühl hatten, kontrolliert zu werden. Dies wurde durch die Einführung von Jagdpaketen

unterstützt. Gemeinsame Drückjagden und regelmäßige Treffen förderten zusätzlich das kooperative Verhältnis zwischen Forst und Jagd.

Das Jagdpaket-Modell im Stadtwald Hildburghausen hat sich über die letzten zehn Jahre als erfolgreiches Konzept etabliert. Der Stadtwald ist dabei in 15 Jagdpakete mit einer Größe von 74 bis 190 Hektar aufgeteilt. Diese Pakete werden jährlich an einheimische Jäger verkauft, wobei der Preis auf der Abschussquote basiert. Ein Reh kostet beispielsweise 60 Euro, sodass bei einer Quote von acht Rehen 480 Euro anfallen.

Um die Zielerfüllung zu fördern, gibt es klare Anreize: Wenn 80 % des Rehwild-Abschussplans erreicht werden, ist alles zusätzlich geschossene Schwarzwild kostenlos. Werden die 80 % nicht erreicht, müssen Jäger für Schwarzwild 5 Euro pro Kilogramm zahlen. Zusätzlich geschossenes Rehwild ist kostenfrei und wird im Folgejahr zur Quote hinzugerechnet. Dieses System ermöglicht es den Jägern, ihre Abschüsse flexibel zu planen und motiviert sie gleichzeitig zur Zielerfüllung. Eine Bonusregelung erlaubt es außerdem, eine übererfüllte Quote innerhalb von drei Jahren auszugleichen, um Schwankungen zwischen guten und schlechten Jagdjahren zu berücksichtigen.

Anfänglich gab es Herausforderungen, und einige Regeln mussten aufgrund von Feedback der Jäger angepasst werden. Mittlerweile ist das

Modell so erfolgreich, dass aufgrund der hohen Nachfrage die Jagdpakete theoretisch doppelt so oft vergeben werden könnten. Aus der Perspektive ehemaliger Jagdpächter bedeuten die Veränderungen teilweise auch eine Verschlechterung der Jagdbedingungen und es gibt durchaus auch kritische Stimmen. Dennoch bleibt man im Gespräch und die veränderten Bedingungen werden akzeptiert, teilweise weil die Jäger die Einschätzung, was die Gesundheit des Waldes angeht, teilen oder weil es den Jägern wichtiger ist, in „ihrem“ Revier weiter jagen zu können.

Das Jagdpaket-Modell bildet heute in Hildburghausen eine wichtige Grundlage für einen nachhaltigen Waldbau. Es fördert die Zusammenarbeit mit den Jägern, schafft finanzielle Anreize zur Abschusszielerfüllung und erlaubt gleichzeitig Flexibilität in der Wildbewirtschaftung. Die Kombination aus klaren Regeln, Überwachung und Anpassungsfähigkeit hat wesentlich zu seinem Erfolg beigetragen.

Seit Einführung der Regiejagd mit Jagdpaketen konnte die Erlegungsquote durch koordinierte Aktionen deutlich erhöht werden. Die Erfolge zeigten sich in der Tatsache, dass sich der Wald inzwischen ohne Zäune verjüngt und Schutzmaßnahmen für Saatflächen nicht mehr erforderlich sind.



Kommunalwald Heidenrod (Hessen): Anreize und Ausscheidungskriterien für Pächter schaffen

**Kommunalwald, 4600 Hektar
Eigenregie und Pacht**

Learning: Wenn Gemeinden ihre Jagdflächen in Jagdgenossenschaften haben, können sie schrittweise Einfluss nehmen. Die Ausgestaltung der Pachtverträge und die Auswahl neuer Pächter kann einen wesentlichen Unterschied machen, um die waldbaulichen Ziele durch die Jagd zu unterstützen oder zu behindern.

Der Bürgermeister dieser walddreichen Gemeinde setzt sich intensiv für die Regulierung des Wildbestands ein, da die Erlöse aus der Waldwirtschaft für den Gemeindehaushalt von großer Bedeutung sind. Die Gemeinde ist aktiv in mehreren Jagdgenossenschaften vertreten und hat Einfluss auf deren Entscheidungen.

Auf Druck der Gemeinde wurde eine Pachtpreisleitklausel in die neuen Pachtverträge eingeführt. Diese Klausel belohnt Pächter, die die Abschussquote übererfüllen, mit einer Pachtbefreiung, während bei Nichterfüllung höhere Zahlungen fällig werden. Es wurde ein Bonus-Malus-System und ein Sonderkündigungsrecht eingeführt, das für klare Anreize sorgt. Auch die Auswahl neuer Pächter wird durch ein Punktesystem gesteuert, das Kriterien wie die Nähe zum Revier, den gebotenen Preis und das Vorhandensein eines Jagdkonzepts durch den Pächter berücksichtigt.

Die Gemeinde bietet regelmäßig Fortbildungen für Jagdvorstände an, um ihre Rechte aufzuzeigen und sie für die Bedeutung der Jagd in Bezug auf Waldschutz zu sensibilisieren. Zudem wird jährlich eine Versammlung der Jagdvorsteher organisiert, bei der Themen wie Verbiss, Schälle und Waldverjüngung im Mittelpunkt stehen.

In einem langwierigen Prozess hat die Gemeinde Jagdpächter, die sich unkooperativ zeigten, ersetzt und in einigen Fällen Eigenjagdbezirke geschaffen, die durch den Gemeindeforst bejagt werden. Diese Maßnahmen zielten darauf ab, jagdpolitische Diskussionen anzustoßen und höhere Erlegungszahlen zu erzielen, um den Wald zu entlasten.

Trotz anfänglicher Widerstände zeigt sich inzwischen ein positiver Effekt. Viele Pächter haben Verständnis für die waldbaulichen Ziele der Gemeinde entwickelt und es herrscht zunehmend Konsens über die Bedeutung einer nachhaltigen Jagd. Der Bürgermeister betont, dass diese Veränderungen notwendig waren, um den Zustand des Waldes zu verbessern und eine nachhaltige Forstwirtschaft zu sichern.

Stolperfalle:

Um in Jagdgenossenschaften wirklich Veränderungen herbeizuführen, braucht es einen langen Atem und jemanden, der konsequent dranbleibt. Es ist wichtig, die Entscheidungsprozesse in den Genossenschaften genau zu kennen, um gezielt Einfluss nehmen zu können. Nur so lassen sich die richtigen Stellschrauben finden, wie das Beispiel zeigt.

Stadtwald Biesenthal (Brandenburg): Waldentscheidungen mit dem Willen des (kommunalen) Waldbesitzers ausstatten

**Kommunalwald, 1200 Hektar
Pacht**

Learning: Manchmal bringt es Bewegung in den Prozess, wenn er mit einer anderen Legitimation ausgestattet wird. In diesem Fall wurde der Wille des kommunalen Waldbesitzers nochmal anders in den Entscheidungsprozess über die Zukunft des Stadtwaldes einbezogen, ohne die Prozesse der kommunalen Demokratie dabei auszuhebeln. Die Entscheidung der Stadtverordnetenversammlung über die Zukunft des Biesenthaler Stadtwaldes bekam durch ein Waldkonzept, welches in einem intensiven 2-jährigen Bürgerbeteiligungsverfahren ausgearbeitet wurde, einen kräftigen, wissenschaftlich unterfütterten, direkten Impuls vom kommunalen Waldbesitzer. Dadurch waren Veränderungen möglich, die vorher so wahrscheinlich nicht passiert wären, z.B. eine drastische Veränderung in der Ausgestaltung der Pachtverträge in Richtung waldumbaufreundlich und ein klares Bekenntnis zum Waldumbau in Richtung klimastabiler Mischwald als Priorität für die kommenden Jahrzehnte.

Der Stadtförster von Biesenthal sah sich 2019 mit einem großen Waldumbauprojekt im Stadtwald konfrontiert, der zu 96 % aus Kiefernbeständen besteht. Angesichts der hohen Verbissrate und der bevorstehenden Verlängerung der Pachtverträge, erwartete er Schwierigkeiten durch lokalpolitische Dynamiken. Daher forderte er ein langfristiges Waldkonzept, das über politische Zyklen hinaus Bestand hat.

Eine glückliche Fügung trug dazu bei, dass ein Experte in Beteiligungsprozessen davon erfuhr. Er bot an, einen Bürgerbeteiligungsprozess zu organisieren, um ein solches Konzept zu erarbeiten. Die Deutsche Umweltstiftung finanzierte den Prozess, der professionell moderiert und dokumentiert wurde.

2021 begann ein fast zweijähriger Partizipationsprozess, bei dem Experten, Stakeholder und Bürger in verschiedenen Formaten zusammenarbeiteten. Waldspaziergänge und wissenschaftlich fundierte Workshops informierten die Teilnehmer, es wurde viel debattiert und gestritten und abgestimmt, was zu einem gemeinschaftlich getragenen Waldkonzept führte.

Dieses Konzept wurde 2023 einstimmig von der Stadtverordnetenversammlung verabschiedet

und enthält das Ziel einer Jagd, welche die Umbauziele in Richtung klimastabiler Mischwald unterstützt.

Der Abschlussbericht empfiehlt, die Bejagung so anzupassen, dass die Waldverjüngung mit minimaler Einzäunung möglich ist. Ein professionelles Monitoring des Wildverbisses und konkrete Vorschläge zur Jagdgestaltung und zu Wildruhezonen wurden ebenfalls vorgeschlagen.

Im Anschluss gründete sich der Waldbeirat, der den Umsetzungsprozess des Waldkonzeptes begleitet und neue Pachtverträge entwarf. Die Pacht wurde neu ausgeschrieben, und die Bewerber wurden nach ihrer Kenntnis und Unterstützung des Waldkonzeptes ausgewählt. So wurde beispielsweise ein lokal verankerter Bewerber abgelehnt, da er sich mit den Inhalten des neuen Pachtvertrages nicht vertraut gemacht hatte.

2024 war der Partizipationsprozess abgeschlossen. Ob der Schwung im Wald und unter den Bürgern von Biesenthal beibehalten wird, bleibt abzuwarten. Es gibt nun ein verabschiedetes Konzept für den Waldumbau und eine neue Jagd, aber es wird weiterhin Geduld und Engagement benötigen und eine regelmäßige Evaluation der jeweils aktuellen Situation.



Stadtwald Anklam (Mecklenburg-Vorpommern): Wurzeln der Zukunft. Ein Förster aus Tradition baut den Stadtwald neu auf

**Kommunalwald, 1000 Hektar
Pacht**

Learning: Es gibt viele Strategien, die Naturverjüngung stärker nach vorne zu bringen. Eine Zentrale ist die Regulation des Verbisses. Gleichzeitig gibt es auch andere Strategien, wie die besondere Pflege des Bodens, die Unterstützung der Arbeit des Eichelhähers, die gezielte Pflege der Jungpflanzen, Umgang mit Kahlschlagflächen und Totholz, etc. Dieses Beispiel zeigt, dass diese anderen Strategien u.U. in der Summe die Äsungskapazität des Waldes derart erhöhen können, dass der Verbiss nicht so problematisch ist. Dadurch wird der Druck auf die Forst-Jagd-Beziehung verringert und Kooperation vereinfacht.

Der Stadtforst Anklam wird von einem Förster betreut, der aus einer langen Tradition von Forstwirtschaftsexperten stammt. In der siebten Generation führt er das gesammelte Wissen seiner Vorfahren fort und bringt ein tiefes Verständnis der Naturverjüngung in seine Arbeit ein. Als lebendiges „Lexikon“ von Förstererfahrungswissen setzt er vor allem auf Strategien, die den Wald in die Lage versetzen, den natürlichen Verbiss durch Wildbestände zu tragen. Sein Ziel ist es, die Äsungskapazität des Waldes zu erhöhen, sodass der Wald sich ohne den Einsatz von Zäunen weitgehend selbst regenerieren kann.

Ein wichtiger „Mitarbeiter“ in diesem Prozess ist der Eichelhäher, der eine entscheidende Rolle in der Verbreitung von Eichen spielt. Der Förster schafft gezielt Bedingungen, die diesen natürlichen Prozess unterstützen. Ergänzt wird diese Arbeit durch eine spezielle Bodenbearbeitung, bei der der Boden durch einen Pflug geöffnet wird, um der Naturverjüngung zusätzlichen Raum zu geben. In Kombination mit gezielten Pflegemaßnahmen und minimalen Eingriffen wird der Kiefernwald – der 70-80% des Bestandes ausmacht – allmählich umgebaut. Im Unterstand sieht man bereits eine Vielfalt, darunter Eichen und bis zu 13 verschiedene Baumarten, die die Zukunft des Waldes prägen werden.

Die Zusammenarbeit mit den Jagdpächtern ist von Vertrauen und gegenseitigem Respekt geprägt. Jagd ist ein wichtiger Bestandteil in der nachhaltigen Waldbewirtschaftung in Anklam. Auf sogenannten „Kahlschlagflächen“ bittet der Förster um gezielte Schwerpunktbejagung, um die Naturverjüngung zu unterstützen. Diese punktuelle Zusammenarbeit funktioniert reibungslos, da er den Jagdpächtern in anderen Bereichen weitgehend freie Hand lässt. Das Verhältnis beschreibt er als „unaufgeregt und freundlich“ – man „redet halt“.

Sein zentrales Credo lautet: „Mischen, mischen, mischen!“ Durch die Vielfalt der Baumarten schafft er einen stabilen, widerstandsfähigen Wald, der besser mit den Herausforderungen des Klimawandels umgehen kann. Trotz der wirtschaftlichen Interessen der Stadt, die den Forst primär als Wirtschaftswald betrachtet, hat der Förster stets das langfristige Wohl des Waldes im Blick und geht dabei äußerst sorgfältig vor.

Oberursel (Hessen): Stärkung des Waldschutzes durch Veränderung der lokalen Bejagungsstrategie

**Kommunalwald, 745 Hektar
Pacht, Eigenregie und Mixmodell**

Learning:

Veränderung kann durch **viele kleine Schritte** an unterschiedlichen Stellschrauben gelingen: Kommunikation in kleineren Runden, gemeinschaftliche Erlebnisse und Aufgaben, Ausbildung von Nachwuchsjägern, Veränderungen in den Pachtverträgen bei Neuverpachtung, etc.

Lokale Vernetzung und regionale Verankerung stärken langfristige Verantwortung

Die gezielte Auswahl von Pächtern und Jägern aus der unmittelbaren Umgebung stärkt nicht nur die Bindung der Akteure an den Wald, sondern auch ihre Bereitschaft, langfristig Verantwortung zu übernehmen.

Der Oberurseler Stadtwald befindet sich seit einigen Jahren, wie die meisten hessischen Wälder nach trocken-heißer Witterung und Borkenkäferbefall, in einem schlechten Zustand. Die Wälder werden in Zukunft noch stärker von Witterungsextremen wie Trockenheit, Hitze und Schädlingen heimgesucht werden. Daher fand man es in Oberursel wichtig, den Stadtwald für die Zukunft fit zu machen.

Erklärtes Ziel in Oberursel ist es, einen artenreichen, klimatoleranten, standortgerechten, stabilen Mischwald aufzubauen, in dem die Naturverjüngung ohne Entmischung durch Wildverbiss artenreich auftreten kann und somit der Wald sich in Zukunft selbständig verjüngen kann. Um die waldbauliche Zielsetzung in Oberursel zu erreichen, sah man es als notwendig an, die jagdlichen und betrieblichen Ziele dem Klimawandel anzupassen und das Jagdwesen aktiv zu steuern. Als wesentlicher Schlüssel dazu sieht man hier die gemeinsame Betrachtung von Jagd und Waldbau. Deshalb hat sich die Stadt Oberursel im Jahr 2021 entschieden, ihr Jagdkonzept grundlegend neu aufzustellen.

Um künftig einen naturnahen Erholungs- und Wirtschaftswald zu erhalten, entschied man sich die Bejagung des Rehwildes hier in Zukunft intensiver zu verfolgen und das Jagdrecht zum größten Teil

nicht an externe Pächter abzugeben sondern bei der Stadt Oberursel (Taunus) zu belassen (oder wiederzuerlangen). Der Stadtförster, des städtischen Eigenbetriebs (Bau und Service Oberursel), der auch Wildtierbiologe ist, hat zur Stärkung des Waldschutzes dabei verschiedene Jagdmodelle nebeneinander etabliert. Die Regiejagd auf Teilen der Fläche einzuführen war nicht einfach, gelang aber nach einigen Widerständen doch.

Der Stadtförster konnte dem Gemeinderat ein wirtschaftliches Konzept vorlegen, in dem die verringerten Einnahmen durch Wegfall der Pacht mit Kosteneinsparungen durch weniger Schutzmaßnahmen und weniger Verbiss sowie zusätzliche Einnahmen durch Begehungsscheine und Wildbrettverkauf ausgeglichen werden. Eine Schlüsselrolle spielt die gemeinsame Wildbretvermarktung aller Oberurseler Reviere. Für die Wildvermarktung wurden eine professionelle Wildkammer und eine Verkaufsstruktur nach EU-Standards aufgebaut. Außerdem wurde die Jagd nach neuesten wildtierbiologischen Erkenntnissen professionalisiert. Hierzu wurde sowohl eine Intervallbejagung wie auch eine Schwerpunktbejagung eingeführt. Auch die Gesetzesänderung in Hessen, die Vorverlegung der Jagdzeit beim Rehwild auf den 1. April, zeigte eine positive Wirkung bei der Bejagung.

Die neue Bejagungsstrategie in Oberursel basiert auf einem Modell mit vier verschiedenen Jagdregimen. In zwei Revieren wird die Jagd von der Stadt in Eigenregie geführt, ein Revier wird verpachtet, und in einem weiteren Revier wird eine Mischlösung angewendet. Besonders in der Regiejagd werden junge Jäger gefördert, die unentgeltlich oder im Austausch für Arbeitsleistungen, wie das Errichten von Jagdeinrichtungen, teilnehmen können. Der Stadtförster arbeitet eng mit den Pächtern zusammen, um eine Jagdgruppe aus Jungjägern aufzubauen. Jagdscheine in den Regiejagden werden zunächst nur für ein Jahr vergeben, und ihre Verlängerung hängt sowohl von den Erlegungszahlen als auch von der Zusammenarbeit der Jäger ab.

Der Stadtförster hat neben dem Management der vier stadt eigenen Waldreviere (jagdliches Management, Abschussplanung, jagdliche Neustrukturierung und Gestaltung der Jagdpachtverträge) auch die Bearbeitung aller Jagdangelegenheiten im Hoheitsgebiet der Stadt Oberursel (Taunus), wie die Aufgabenwahrnehmung des Jagdnotvorstands von zwei der vier Jagdgenossenschaften übernommen. Die beiden anderen Jagdgenossenschaften werden durch ihn beraten. Zusätzlich wird die Stadt Oberursel in alle Wildtierangelegenheiten vom Förster beraten.

Der Jagdleiter hat jederzeitiges Begehungs- und Bejagungsrecht für alle Revierteile und kann somit direkt Einfluss auf die Bejagung nehmen und nachsteuern, falls die forstwirtschaftlichen Zielsetzungen gefährdet sind. Dafür bringt sich der Forst beim Aufbau und der Neupositionierung von Jagdeinrichtungen mit Arbeitsleistung ihrer Angestellten und geeignetem Arbeitsgerät auch in den verpachteten Jagdrevieren auf Wunsch mit ein. Der Abschussplan wird gemeinsam von den Jagdpächtern und dem Jagdleiter (Forst) gemäß den gesetzlichen Vorgaben aufgestellt. Die Erlegungszahlen konnte seit der jagdlichen Neustrukturierung zum 01.04.2021 deutlich im gesetzlichen Rahmen gesteigert werden.

Ohne die jagdliche Neustrukturierung wäre die geplante Erhöhung und Einflussnahme auf den

Abschussplan nicht möglich gewesen. Erklärtes Ziel in Oberursel ist es, in Zukunft die Wildbestände weiter zu regulieren, damit es zu weniger Schäden durch Verbiss im Oberurseler Stadtwald sowie zu weniger Wildschäden in der Landwirtschaft und auf städtischen Flächen und Gärten kommt. Ein weiterer positiver Nebeneffekt ist, dass es zu weniger Verkehrsunfällen und weniger innerartlichem Stress beim Rehwild kommt. Die neuen Maßnahmen zeigten schnell positive Ergebnisse beim Waldbau und es entstehen neue Waldbilder durch Naturverjüngung.

Ein wesentlicher Ansatz zur Konfliktlösung ist in Oberursel die enge Zusammenarbeit und Vernetzung der Jäger. Durch gemeinsame Revierarbeiten, und Drückjagden wird der Gemeinschaftsinn gestärkt. Zudem wurden Kriterien für neue Pächter festgelegt, die eine maximale Anfahrtszeit von 20 Minuten einhalten sollen, um eine stärkere Verbindung zum Wald und zur Gemeinde zu gewährleisten. Trotz dieser Maßnahmen bestehen weiterhin Herausforderungen. Der Förster bevorzugt kleinere Gesprächsrunden zur Konfliktlösung, da er größere Treffen oft als ineffektiv erlebt hat.

Durch den regionalen Wildfleischverkauf kann auch eine Verbindung zu den Bürgern und Bürgerinnen geschaffen werden.

Zusammenfassend kann man sagen, dass in Oberursel eine partnerschaftliche Kooperationslösung entstanden ist. Sowohl bei der Bejagung wie auch dem Aufbau der notwendigen jagdlichen Infrastruktur arbeiten der Forst und die Oberurseler Jägerschaft partnerschaftlich zusammen. Die Bejagung erfolgt über alle Oberurseler Waldflächen hinweg in einer eng abgestimmten Mitjägerschaft, zu denen stets auch der Jagdleiter der Stadt Oberursel gehört. Durch die Einigung auf ein zukunftsfähiges, wald- und wildgerechtes Jagdkonzept werden die Belange des Waldbesitzers und der Jägerschaft miteinander verbunden. Eine Steigerung der Jagdstrecke ist nur durch eine Professionalisierung und ständige Weiterbildung der Jäger durch entsprechendes Fachpersonal möglich.

Abschließende Worte

Alle in diesem Leitfaden genannten Beispiele haben eines gemeinsam: es sind stets Schlüsselpersonen mit Talent zur Kommunikation und dem festen Willen, etwas verändern zu wollen, die die Kommunikationsprozesse anschieben und am Laufen halten. Die meisten der beobachteten und analysierten Veränderungsprozesse im Waldumbau sind von mehr oder weniger starken Widerständen zumindest einiger Beteiligten gekennzeichnet. Diese Widerstände auszuhalten und durchzuhalten sind weitere wichtige Eigenschaften dieser Schlüsselfiguren.

Es wird eine wichtige Aufgabe der forstlichen Hochschulen sein, das Thema „Kommunikation im Jagd- und Forstbetrieb“ in die Lehre aufzunehmen und so schon früh die heranwachsenden Kommunikationstalente zu fördern. Für die Kommunikatoren auf der Fläche, die bereits im Arbeitsfeld Forstwirtschaft tätig sind, müssen Schulungsangebote geschaffen werden, die sich mit Kommunikationsthemen im Spannungsfeld Wald-Wild-Jagd auseinandersetzen.

Die betroffenen Entscheider im Wildtiermanagement, egal ob es Forstbedienstete, Jagdleiter, Jagdvorstände oder Waldbesitzer sind, sollten nicht zögern, externe Moderationsangebote anzunehmen, wenn die Gefahr besteht, dass Kommunikationsprozesse zu Konfrontationen führen können. Diese Prozesse werden schwieriger und langwieriger, je weiter sie bereits zu verhärteten Fronten geführt haben. Das angestrebte Ziel rückt dann in noch weitere Ferne und führt zu noch mehr Frustration – eine fatale und kaum mehr zu durchbrechende Spirale der Konfrontation.

Eskalierte Konflikte im Waldumbau – insbesondere im Spannungsfeld von Wald und Wild – belasten nicht nur alle Beteiligten, sondern verursachen auch erhebliche ökonomische und ökologische Kosten. Angesichts der zunehmenden klimabedingten Ausfallflächen wird die natürliche Verjüngung im Waldumbau immer wichtiger – und damit auch die Lösung dieser Konflikte.

Gerade in emotional aufgeheizten Situationen, bei langanhaltenden Spannungen oder tiefen Gräben kann eine professionelle, neutrale Moderation ein entscheidender Schritt zur Deeskalation und Klärung sein. Sie kann Konfliktprozesse deutlich verkürzen und starke Eskalationen verhindern. Die Kosten für ungelöste Wald-Wild-Konflikte übersteigen die Investitionen in eine solche Moderation bei Weitem. Moderierte Prozesse sind also eine lohnende Investition in die Zukunft des Waldes.

Wenn Sie Interesse an einer Moderation oder Mediation haben, die sowohl fachliche Expertise in der Wald-Wild-Thematik als auch Verständnis für die Begriffe aus Forst und Jagd mitbringt, sprechen Sie uns gerne an.



**Hochschule für Forstwirtschaft
Rottenburg**
Lehrgebiet Wildtiermanagement und Jagd
Schadenweilerhof, 72108 Rottenburg
www.hs-rottenburg.de
beimgraben@hs-rottenburg.de



Fachhochschule Erfurt
Fakultät Landschaftsarchitektur,
Gartenbau und Forst
Arbeitsbereich Wildtiermanagement und Jagd
Leipziger Str. 77, 99085 Erfurt
www.fh-erfurt.de
fiona.schoenfeld@fh-erfurt.de



Gestaltung und Produktion:
KLXM Crossmedia, Februar 2025

