

# Beamtinnen/Beamte und Angestellte in Forst und Naturschutz



**Landesvertretung Hessen**  
der Beamtinnen/Beamten und  
Angestellten in Forst und Naturschutz  
[www.lv-forst-hessen.igbau.de](http://www.lv-forst-hessen.igbau.de)  
Vorsitzende **Claudia Mävers**

Neugarten 4, 35315 Homberg (Ohm)  
Tel.: 06633-642102  
mail:  
[Claudia.maevers@forst.hessen.de](mailto:Claudia.maevers@forst.hessen.de)  
[igbau\\_maevers@gmx.de](mailto:igbau_maevers@gmx.de)

**INFO 2/17**

**08.06.2017**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vor den Sommerferien wollen wir uns bei Euch noch einmal mit einem kurzen Rückblick auf die wichtigsten Themen der letzten Monate und dem aktuellen Sachstand zu HessenForst 2025 melden.

## **HessenForst 2025**

### **Neueinstellungen reichen nicht aus**

Der Einstellungskorridor für den gehobenen Dienst ist inzwischen bei einem Soll von gut 25 Personen pro Jahr für die Restlaufzeit bis 2025 angekommen. Dieses Soll steigt jedes Jahr weiter an. Der Einstellungskorridor wurde bisher noch nicht angepasst. Ab 2018 beginnen die Jahre mit den hohen Abgängen von bis zu 65 Personen pro Jahr. Der „Vorانبau“ (derzeit 41 Pers.) fällt deutlich zu gering aus um für die Jahre der hohen Abgänge gewappnet zu sein.

In 2017 läge der noch zu erfüllende Einstellungsbedarf für den gehobenen Dienst bis 2025 eigentlich bei 180 Personen; nun ist er aber schon auf 245 Personen angestiegen und steigert sich jedes Jahr. Das ist de facto ein vorgezogener Personalabbau!

### **Kalkuliert HessenForst bereits jetzt mit möglichen Flächenverlusten im KPW?**

Die LBL weist bei der Ablehnung der Anpassung der Einstellungs-Korridore immer wieder auf eventuelle Flächenveränderungen hin. Das nährt die Vermutung, dass die LBL Einstellungen hinaus zögert, weil sie auf Flächenabgänge im KPW warten. Diese ergeben sich einerseits aus den erhöhten Betreuungskosten sowie aus den durch die Förderrichtlinie geschaffenen Anreizen. Will HessenForst durch absehbar zu geringe Personaldecke und damit verbundene sinkende Betreuungsintensität diese zusätzlich befeuern? auf Initiative seiner IG BAU-Vertreter hat der GPR

deshalb jetzt einen Antrag auf Erhöhung des Einstellungskorridors gestellt. Wir sind gespannt, was daraus wird...

### **Überzogenes Elitedenken verhindert mehr Neueinstellungen**

Eine weitere Begründung für die Ablehnung der Steigerung von Einstellungen ist die unterstellte mangelnde Qualität der BewerberInnen. Bis zur Note 2,7 erfolgt eine Einstellung, ab 2,8 wird eine Übernahme abgelehnt, da die BewerberInnen nicht fähig seien, in Hessen ein Revier zu leiten. Die Tatsache, dass Noten nur eine subjektive Hilfe zur Einschätzung von Eignung und Befähigung sind wird verdrängt. Es fehlen Ideen, mit dem Rückgang von BewerberInnenzahlen umzugehen, beispielsweise durch gezielte Personalentwicklung und –fortbildung nach erfolgter Einstellung. („Trainee-Phase“).

### **Ausbildung bei HessenForst sehr gut – Beschäftigungsbedingungen mies**

HessenForst genießt bei den Nachwuchskräften einen guten Ruf bei der Ausbildung. Das sind Leistungen, die von hoch motivierten und engagierten Kolleginnen und Kollegen vor Ort geleistet werden. Das Hauptproblem für den Landesbetrieb besteht in der hohen Zahl an jungen MitarbeiterInnen, die den Landesbetrieb kurz nach ihrer Einstellung wieder verlassen. Anstatt genauer zu untersuchen, warum die Kolleginnen und Kollegen es nicht länger bei uns aushalten wird so getan, als ob es nur daran liegt, dass die „Nicht-Hessen“ eben alle gerne wieder heimatnah arbeiten. Das greift nach unserer Meinung viel zu kurz!

Die weitgehende Unklarheit über die berufliche Weiterentwicklung, nicht planbarer örtlicher Einsatz, unattraktive Arbeitsplatz-Angebote, zu wenig Aufstiegsmöglichkeiten außerhalb der Landesbetriebsleitung, das Gefühl, als „Nachwuchspool“ nur ein Teil anonymer personeller Funktionsträger zu sein führt bei unseren jungen KollegInnen zu einem Gefühl mangelnder Wertschätzung durch die Landesbetriebsleitung. Auch darf man nicht unterschätzen, was ein Arbeitsklima bewirkt, das von entmutigten älteren Kolleginnen und Kollegen und seitens der Führungskräfte teilweise von wenig Wertschätzung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geprägt ist.

Auch die Tatsache, dass andere Bundesländer den Nachwuchskräften Verbeamtung anbieten macht den Arbeitsplatz in Hessen weniger attraktiv. Wir beobachten, dass die hochwertige Ausbildung in Hessen sehr geschätzt und gerne mitgenommen wird, das Arbeiten im Landesbetrieb HessenForst für Viele dann aber eine Enttäuschung bedeutet. Damit wird deutlich, dass der Anreiz, HessenForst wieder zu verlassen, von Kassel mit zu verantworten ist.

### **Forstamtskonzepte**

#### **Man weiß nicht wohin, will aber besser gestern als morgen dort sein**

Es gibt immer noch keine Klarheit, welche Form und welchen Inhalt die vorzulegenden Forstamts-Konzepte haben sollen (z.B. Aussagen zu Fahrtstrecken, Bewaldungsprozenten, Aufgabenzuschnitten, Arbeitsverteilung im Innendienst ...). Für alles andere gibt es im Landesbetrieb teilweise extrem detaillierte Vorgaben, hier jedoch fehlt jeder Hinweis! Das Rahmenkonzept der LBL ist immer noch in Arbeit. Bislang wurde dem GPR nur ein erster Entwurf vorgelegt, in dem wir konkrete Angaben zur Herleitung einer vergleichbaren Arbeitsbelastung vermissen.

Die Vergrößerung der Reviere werden demnächst in den Staffel-FÄ der ersten Staffel nach und nach konkret umgesetzt. An der dogmatischen Vorgabe der Besitzartenreinheit wird von der LBL verbissen festgehalten. In einzelnen Forstämtern (z.B. Rüdesheim) ergibt das seltsame



Zusatzregelungen: Die Reviere werden besitzartenrein zugeschnitten, die Aufgaben dennoch weiterhin ortsbezogen zugeordnet. Solche Aufgabenverteilung hat formale Probleme (die Buchungsunterlagen orientieren sich am offiziellen Revierschritt, es gibt dadurch immer wieder Abstimmungsbedarf und neue Schnittstellen) und dürfte schwierig werden, sobald die derzeitigen StelleninhaberInnen in Pension gehen. (Wie schreibt man so ein Revier überhaupt aus??)

### **Wo bleibt das Einheitsforstamt?**

Abgesehen von diesen praktischen Problemen verstärkt sich in der Belegschaft der Verdacht, dass die Landesbetriebsleitung anders handelt als die politischen Verantwortungsträger öffentlich verkünden. Obwohl Hessen sich im Bundesrat vehement für die Bundeswaldgesetzänderung eingesetzt hat, um das Einheitsforstamt zu stärken, wird ausgerechnet bei uns die flächige Trennung der Waldbesitzarten vorangetrieben! Dies nährt die Befürchtungen, dass trotz aller öffentlichen Beteuerungen das Einheitsforstamt bald der Vergangenheit angehört und der Landesbetrieb auf eine neue, noch viel tiefgreifendere Veränderung zu bewegt wird.

### **Wem dient der KVP?**

Der kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP) bringt bislang kaum konkrete Arbeitseinsparungen. Es wird viel Zeit der Beschäftigten in KVP-Zirkeln gebunden, oft ohne dass greifbare Arbeitserleichterungen dabei heraus kommen. In vielen Fällen wird eher an der Verbesserung der Qualität gearbeitet als an der Erleichterung und Vereinfachung von Arbeiten. Teilweise wird eine Reduzierung von Schnittstellen sogar nur dadurch erreicht, dass die Arbeiten zusätzlich auf die RL-Ebene verlagert werden (z.B. die Eingabe der Waldarbeiterentlohnung in IZME).

Die Forstamtsübergreifenden Abläufe werden nur sehr vereinzelt angegangen. Die Forstämter müssten seitens der LBL dabei unterstützt werden, Prozesse zu identifizieren, die dienststellenübergreifend organisiert werden können. Es wäre besonders für die Forstamts-Büros dringend nötig, die Aufgabenverteilung zwischen allen Beteiligten zu hinterfragen.

### **Konzepte, die nicht gefallen, werden auf Eis gelegt**

Die vielen guten Ideen aus dem gestoppten Projekt „Verwaltung 2025“ warten immer noch auf ihre Umsetzung. Die Forstamtsinterne Aufgabenzuordnung (FAL, BL, BLP, BLDH, Angestellte) im „Innendienst“ wird kaum hinterfragt; viele Angestellten werden nicht entsprechend ihrer Fähigkeiten eingesetzt (Bsp. Ausschreibungen, Liegenschaftsverkehr). Möglicherweise wird befürchtet, dass sie dann höhergruppiert werden müssten. Gleichzeitig werden die schwindende Gruppe der forstfachlich Ausgebildeten immer mehr mit Verwaltungsaufgaben betraut, für die sie eigentlich nicht so gut ausgebildet und deutlich weniger motiviert sind.

## **Revierunterstützung durch Forstwirte und Forstwirtschaftsmeister**

### **Einsatz der FWM nicht entsprechend dem Strukturkonzept**

Wenn gegenüber der LBL darauf hingewiesen wird, dass Strukturveränderungen bei den Revieren nur möglich werden, nachdem Prozesse verändert und verbessert wurden, stellt sich die LBL auf den Standpunkt, dass der KVP nicht im Personalstrukturkonzept zwischen HMUKLV und HPR vereinbart wurde sondern eine sozusagen „freiwillige Leistung“ der LBL sei. Insofern könne man schon Reviere vergrößern ohne vorher Arbeitserleichterungen zu erreichen. Man zieht sich darauf zurück, dass ja 94 FWM mehr zur Unterstützung der RL eingeplant seien. Bereits das Strukturkonzept von 2005 sah vor, dass jeder FWM 400 Stunden mit Unterstützungsleistungen eingesetzt wird. Die Praxis sieht anders aus. So verfügt zum Beispiel das Forstamt Michelstadt bei



einer Waldfläche von 14.000 ha lediglich über einen Forstwirtschaftsmeister. Auf eine Unterstützung können die RevierleiterInnen dort lange warten. Und eben dieses Forstamt wurde landesweiter Pilot für die Neugestaltung der Forstbetriebsgemeinschaften. Die über 700 Mitglieder sollen in Kürze darüber abstimmen, wer den Holzverkauf künftig durchführt, damit entsprechend der aktuellen Förderrichtlinie eigenes Personal eingestellt werden kann.

### **Stringente Vorgaben der Landesbetriebsleitung**

Die tatsächliche Unterstützung der RL durch FWM und FW versucht die LBL konkret zu erschweren: Die Forstämter wurden angewiesen, Forstwirten und Forstwirtschaftsmeistern nur dann höherwertige Arbeiten aus dem Arbeitsbereich der RL zu übertragen (die dann auch tariflich höher eingestuft werden), wenn zuvor die LBL in jedem Einzelfall ihre Genehmigung dazu gegeben hat. Die LBL stimmt einer solchen Aufgabenverlagerung jedoch erst zu, wenn vorher ein tatsächlicher Abbau von Stellen im gehobenen Dienst erfolgt ist. Den Forstamtsleitern wurde angedroht, sie gegebenenfalls in Regress zu nehmen, sollten sie sich nicht daran halten. Abgesehen von dem umständlichen Verfahren, das allen Ideen des KVP widerspricht, wird so in der Praxis verhindert, dass eine veränderte Arbeitsverteilung vor einer Strukturveränderung erprobt und eingeübt werden kann.

Ein weiterer Versuch der LBL, die Forstämter daran zu hindern, neue Wege bei der Aufteilung von Arbeiten zu gehen ist aktuell zu beobachten. Die Einsatzleitung für die FWM und FW soll in jedem Forstamt zwingend zentralisiert, die Unterstützung der RL durch FWM + FW soll kontingentiert und der Sachmittelbedarf für Unternehmereinsatz gleichzeitig reduziert werden. Außerdem sollen die FW genau vorgeschriebene Mindest-Stundenzahlen und Mindest-Festmeter-Leistungen in der Holzernte bringen. Das heißt: auf ForstamtsEbene wird die totale Planwirtschaft eingeführt, den Forstämtern wird jede Möglichkeit genommen, eigenverantwortlich neue Wege zu suchen, wie die Aufgabenverteilung mitarbeitergerecht weiter entwickelt werden kann. Wenn es jedoch Fehlentwicklungen in einzelnen Forstämtern gibt, scheut die LBL, sich dem konkreten Einzelfall zu stellen und holt lieber zu einem Rundumschlag aus.

### **Zusammengefasst:**

- Es werden zu wenig neue FörsterInnen eingestellt. Viele der neu Eingestellten verlassen Hessen nach kurzer Zeit.
- Bei der Umstrukturierung der Reviere wird stur an der Besitzartenreinheit festgehalten, egal wie ungünstig das Ergebnis aussieht.
- Die Verwaltungsaufgaben werden kaum untersucht, die Aufgabenverteilung im Innendienst der Forstämter wird ohne zentrale Strategie dem Zufall überlassen.
- Die Entwicklung neuer Prozesse zur Aufgabenbewältigung auf Revierebene durch die FÄ wird nicht abgewartet. Dort, wo sich eine neue Arbeitsverteilung unter Einbindung von FW und FWM ergibt, wird diese im Keim erstickt.

### **Vertrauensvolle Teamarbeit zwischen Forstamtsleitungen und Personalräten wichtiger denn je!**

Aufgrund dieser Entwicklung ist es sehr wichtig, dass die Forstamtsleitungen und die örtlichen Personalräte in den Forstämtern sich ihrer Zukunftsverantwortung besonders bewusst sind:

- Sie müssen gemeinsam versuchen ein vertretbares Konzept zu entwickeln, das von möglichst allen Beschäftigten getragen wird.
- Das Konzept muss nachvollziehbar sein und die Aufgaben so verteilen, dass sie auch nach einem Ausscheiden der jetzt tätigen Beschäftigten zu leisten sind.
- Wird keine gute Lösung gefunden, muss ein solches Konzept vom örtlichen Personalrat



abgelehnt werden; damit im Stufenverfahren eine akzeptable Lösung gesucht werden kann.

**Den örtlichen Personalräten wird empfohlen, frühzeitig Kontakt mit dem GPR aufzunehmen um damit auch weitergehende Informationen zu bekommen, als sie im Forstamt vorliegen.**

### **Lebensarbeitszeitkonto**

Mit der neuen Arbeitszeitverordnung wird die 41-Stunden-Woche für alle Beamtinnen und Beamten wieder eingeführt. Die geplante ersatzlose Streichung des Lebensarbeitszeitkontos wurde nach starker Intervention der Gewerkschaften wieder zurückgenommen. Es bleibt weiterhin bei der Möglichkeit, jeweils eine Stunde pro Woche auf das Lebensarbeitszeitkonto anzusparen.

### **Private Mitbenutzung Dienstwagen**

Der Antrag des Landesbetriebes auf Genehmigung der privaten Mitbenutzung von Dienstwagen liegt seit eineinhalb Jahren „in Arbeit“ und liegt jetzt seit Monaten dem Finanz-Ministerium vor. Derzeit werden haftungs- und versicherungstechnische Fragen geklärt. Trotz wiederholter dringender Nachfragen seitens IG BAU und Hauptpersonalrat geht es hier nur sehr zäh voran. Hier zeigt sich wieder einmal, wie wenig sich das Land Hessen um seine Attraktivität als Arbeitgeber sorgt!

### **Kartellverfahren**

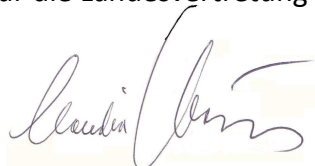
Das Land Baden-Württemberg ist mit seiner Argumentation beim Kartellrechtsverfahren im März vollumfänglich gescheitert. Die vor kurzem erfolgte Änderung des Bundeswaldgesetzes hatte keinen Einfluss auf die Entscheidung des Gerichtes, das sich nur an dem europäischen Kartellrecht orientierte. Die Folgen für alle anderen Bundesländer sind bislang unklar. Mit der Änderung der Regelungen der Kommunalwaldbeförderung reagiert Hessen darauf, indem die Beförsterungsbeiträge bis 2025 an die realen Kosten angepasst werden.

### **Darlehen zur MS-Beschaffung**

Zum Abschluss eine kleine erfreuliche Mitteilung: Der HPR hat mit seiner Initiative dafür gesorgt, dass die neu eingestellten Forstwirte wieder ein zinsloses Darlehen zur Beschaffung der ersten Motorsägen-Ausstattung bekommen. Der alte Erlass wurde wieder in Kraft gesetzt. Es gibt also doch noch Erfreuliches zu berichten!

Mit kollegialen Grüßen

für die Landesvertretung Hessen



(Claudia Mävers, Landesvorsitzende)

NS: Für Interessierte weisen wir auf die Einladung des DGB auf Seite 6 hin.  
Wir sehen uns dann am 23. in Ffm

Herausgeber: IG Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand VB III, Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main,  
Landesvertretung Hessen der Beamtinnen/Beamten und Angestellten in Forst und Naturschutz, Vorsitzende: Claudia Mävers, Neugarten 4, 35315  
Homburg (Ohm) Tel.: 06633-642102, mail: igbau\_maevers@gmx.de



## E I N L A D U N G

Der DGB Hessen-Thüringen möchte Sie/Dich sehr herzlich zum Tag des Öffentlichen Dienstes 2017 einladen.  
am

Freitag, den 23. Juni 2017, 16.00 Uhr  
DGB-Haus, Wilhelm-Leuschner-Saal  
Wilhelm-Leuschner-Strasse 69-77,  
60329 Frankfurt am Main

Mit freundlichen Grüßen,  
Gabriele Kailing

Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes Hessen-Thüringen

Tag des öffentlichen Dienstes

DGB

kürzen – investieren – umverteilen:  
Was kommt nach der Bundestagswahl?

23. Juni 2017 | Frankfurt am Main

Die Lage der öffentlichen Haushalte in Deutschland gilt als gut. Der Staat macht Überschüsse. Aufgrund dieser Entwicklung wird von manchen der Parteien, die zur Bundestagswahl antreten, ein großer Spielraum für Steuersenkungen gesehen. Kritische Stimmen warnen davor und verweisen auf die erhebliche Unterfinanzierung zentraler staatlicher Aufgabenfelder wie den Bildungsbereich, die Infrastruktur sowie soziale Handlungsfelder.

Wie die steuerpolitischen Vorstellungen der Parteien aussehen und ob ihre Umsetzung unter verteilungs- und haushaltspolitischen Gesichtspunkten sinnvoll ist, wollen wir mit den Spitzenkandidatinnen und -kandidaten zur Bundestagswahl der im hessischen Landtag vertretenen Parteien diskutieren. In den letzten Jahren haben sich die hessischen Gewerkschaften stets dafür stark gemacht, dass die öffentlichen Leistungen des Landes und der Kommunen nicht weiter beschnitten werden. Daher soll auch die haushaltspolitische Lage von Land und Kommunen in Hessen Beachtung finden, wobei die Situation des öffentlichen Dienstes besonders in den Blick genommen werden soll.

### Ablauf

16.00 Uhr: Begrüßung: Sandro Witt, stellv. Bezirksvorsitzender DGB Hessen-Thüringen

16.15 Uhr: Die aktuelle steuer- und haushaltspolitische Debatte, Dr. Katja Rietzler, IMK, Düsseldorf

17.00 Uhr: Podiumsdiskussion mit Stefan Körzell (DGB Bundesvorstand), Dr. Hans-Joachim Schabedoth (SPD), N.N. (CDU), Daniela Wagner (B'90/DIE GRÜNEN), Jörg Cezanne (DIE LINKE), N.N. (FDP)

Nach der Veranstaltung lädt der DGB-Bezirk Hessen-Thüringen alle Besucherinnen und Besucher der Veranstaltung zum Essen (es wird gegrillt!) im Gewerkschaftshaus ein.

## antwort

an den  
DGB Hessen-Thüringen  
Abteilung Öffentlicher Dienst / Beamte  
Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77  
60329 Frankfurt am Main

Bitte bis zum 19. Juni 2017 zurücksenden  
per Post oder Fax 069 / 273005-45 oder  
E-Mail an: [hessen@dgb.de](mailto:hessen@dgb.de).

Am Tag des Öffentlichen Dienstes des DGB am 23. Juni 2017, um 16.00 Uhr nehme ich teil.

Name und Anschrift des Teilnehmenden

