

21. März 2015

Zukunftswerkstatt Landesforsten 2020 - Umsetzungskonzeption

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Analysebericht, Personalzielzahl (1.461 Vollzeitstellen) und der Einstellungskorridor für Landesforsten Rheinland-Pfalz (35,5 Personen je Jahr) sind beschlossen und bekannt. Seit Ende Dezember 2014 ist nun auch die Umsetzungskonzeption zu Landesforsten 2020 von unserer Hausspitze genehmigt, und seit Anfang diesen Jahres auch im ForstNet veröffentlicht.

Sicherlich haben Sie alle diese Veröffentlichungen gelesen. Gestatten Sie mir trotzdem, ein paar für mich sehr wichtige Punkte aufzugreifen und zu beleuchten.

Zuerst einmal möchte ich feststellen, dass in allen Arbeitsgruppen zu den verschiedenen Handlungsfeldern (Aufgabenkritik, Prozessoptimierung, Ausbildung, Qualifizierung und Fortbildung sowie Ressourcenplanung und -steuerung) sowie auch in der Lenkungsgruppe Mitglieder des Bezirkspersonalrates – und damit auch der beiden Berufsverbände – mitgearbeitet haben. Wir konnten unsere Meinungen und Gedanken zu allen Problemen offen einbringen.

Nach der Freude, endlich über eine Personalzielzahl und einen Einstellungskorridor zu verfügen, kommen aber jetzt Personaleinsparungen auf uns zu. Bezogen auf den Mitarbeiterstand von 2011 vermindert sich unser Personal immer noch um 192 Vollarbeitsplätze. Ein Teil dieser Einsparung ist natürlich bereits vollzogen. Während die Einsparungen bei der Landesbetriebsleitung – Ministerialforstabteilung und bei der „operativen Ebene“, der örtlichen Forstverwaltung, mit ca. 11% relativ moderat sind, treffen unsere Zentralstelle der Forstverwaltung mit ihren Außenstellen ca. 21% Einsparungen. Aufgaben, die bewältigt werden müssen, und uns alle herausfordern.

Die Ministerialforstabteilung wird künftig in 6 Referaten mit 26 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern arbeiten, bei unserer ZdF wird die Umsetzung der Einsparungen momentan erarbeitet. Die Zielzahl liegt dort bei 208 Vollzeitstellen. Die Gebietsbeauftragten, künftig heißen sie wieder Inspektionsbeamte, werden auf drei Inspektionen vermindert. In der Steuerungskonferenz arbeiten sie mit dem Leiter des Landesbetriebes, dem Direktor der ZdF und dem kaufmännischen Referenten des Landesbetriebes zusammen und intensivieren den Kontakt, die Kommunikation und die Abstimmung zwischen Landesbetriebsleitung/Ministerialforstabteilung, ZdF und der örtlichen Ebene.

Bei der örtlichen Forstverwaltung bleiben neben dem Kompetenzzentrum Waldtechnik Landesforsten (KWL) 44 Forstämter bestehen. Die Zahl der staatlich beförsterten Reviere wird um etwa 40 vermindert; es sollen mindestens 295 Reviere unter staatlicher Leitung bestehen bleiben. Ihre Größe hat einen Korridor von etwa 1.500 bis 2.000 ha reduzierter Holzbodenflä-

che. Neben den Revierleitungen (0,57 RL/1.000 ha red. Hobo ohne den TPL) arbeiten auch Forstwirtschaftsmeister (0,3 FWM/1.000 ha red. Hobo incl. der TPA) im Revierdienst mit. Diese Forstwirtschaftsmeister sind nicht die „Hiwis“ der Revierleiter; sie erhalten eigenverantwortliche Aufgaben, die von Forstamt zu Forstamt verschieden sein können, und sie werden (außer den TPA, die bei der technischen Produktion arbeiten) den Forstamtsleitungen direkt unterstellt.

Die TP-Struktur soll dort, wo sie eingeführt und sinnvoll ist, erhalten oder gestärkt werden. Forstämter ohne TP-Struktur können, wo örtlich sinnvoll, die Stelle eines Funktionsbeamten einrichten.

Bei jedem Forstamt soll eine Kollegin oder ein Kollege des gehobenen Dienstes als Förster im funktionalen Einsatz (bis jetzt waren das die Gebietsförster) arbeiten. Hierbei muss jedoch klar sein, dass alle Arbeitszeiten, die für die Betriebskostenberechnung relevant sind, in diese einfließen und auf die Waldbesitzer innerhalb des Forstamtes umgelegt werden.

Die Anzahl, ein Gebietsförster je Forstamt, schien mir am Anfang der Überlegungen sehr hoch. In den weiteren Beratungen habe ich mich aber gerne davon überzeugen lassen, dass er (oder sie) bei unserem hohen Altersdurchschnitt unbedingt notwendig ist. Ich möchte gerne für diese Entscheidung werben.

Von unseren Forstwirtinnen und Forstwirten wird fast die Hälfte zu geprüften Natur- und Landschaftspflegern und zu Forstwirtschaftsmeistern fortgebildet. Nur etwa 270 Kolleginnen und Kollegen bleiben in der praktischen Waldarbeit. Eine große Herausforderung, der wir, nur mit dem Einsatz von Maschinen und Unternehmern begegnen können. Es werden nur noch hochwertige Arbeiten, die ein großes Fachwissen und eine gute Ausbildung erfordern, von ihnen erledigt werden können. Ich persönlich glaube auch, dass der Rücken eines Menschen viel zu schade für eine 3. Durchforstung in der Fichte ist; das kann eine Maschine abarbeiten. Wie eine sinnvolle Verteilung auf die Forstämter aussieht, darüber muss noch nachgedacht und gesprochen werden.

Auch in den Forstamtsbüros wird sich einiges ändern: in einer Potentialgruppe werden Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter zu Büroleitungen qualifiziert (25 Personen).

Zur Umsetzung dieser neuen Strukturen auf den Forstämtern werden sie von einem „Berater-team“ (Vertreter von MULEWF, ZdF und Personalvertretung) besucht. Ich war bei einigen Beratungen auf den Forstämtern dabei und stelle ausnahmslos sehr gute, konstruktive Diskussionen und eine gute Zusammenarbeit fest.

Die Qualifizierung und Fortbildung der verschiedenen Potentialgruppen hat begonnen und wird weitergeführt. Sie entstammen allesamt dem Personalentwicklungskonzept 2012 (siehe ForstNET), bieten „Karriereoptionen“ und sind ein ganz wichtiger Baustein in unserer Umsetzungskonzeption. Ich halte diese Potentialgruppen mit den darin qualifizierten Kolleginnen

und Kollegen für ganz wichtig und unverzichtbar.

Zum Abschluss ist mir das „Rollenverständnis bei Landesforsten“ ganz wichtig.

„Das Personal einer Forstorganisation, das den sich abzeichnenden Zukunftsherausforderungen gerecht werden soll, muss über ein solides Rollenverständnis verfügen.“

So steht es auf Seite 6 der Umsetzungskonzeption geschrieben. Anschließend sind die Rollen der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den Forstämtern umfassend aufgeführt. Die Rolle der Büroleiterinnen und Büroleiter kommt in der Beschreibung zu kurz. Ich denke das ist einfach so, weil sich ihre Rolle nicht ändert. Keinesfalls ist es eine Geringschätzung ihrer Arbeit. Auch die Rollen der Sachbearbeitungen an Forstämtern, ZdF und Ministerium, ebenso der Referenten wurde nicht beschrieben, da auch hier keine Änderung im Rollenverständnis vorgesehen ist.

Wie schon gesagt, sind unsere Rollen alle beschrieben. Natürlich wird darüber noch diskutiert und gesprochen werden müssen. Aber, und diese große Bitte habe ich an Sie:

Wir, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Landesforsten Rheinland-Pfalz, sind eine Verantwortungsgemeinschaft und müssen unsere Rollen ausfüllen und leben so gut wie wir können!

Und dabei, glaube ich, können wir alle noch besser werden.

Zum Schluss möchte ich noch einmal ganz klar herausstellen, dass diese Umsetzungskonzeption **bis 2022 sozial verträglich** umgesetzt wird.

Mit einem weinenden Auge beobachte ich die notwendigen Personaleinsparungen und die Belastungen, die auf uns zukommen, aber mit dem anderen Auge lache ich, weil ich damit den Fortbestand von Landesforsten Rheinland-Pfalz mit der Ministerialforstabteilung, mit der Zentralstelle und mit den Gemeinschaftsforstämtern mit ihren Forstrevieren sehe.

Für Fragen zur Umsetzungskonzeption steht Ihnen der BDF Landesvorstand gerne zur Verfügung.

Jede Veränderung bedeutet Unsicherheit, aber sie bietet auch eine Chance.

Ich wünsche Ihnen und ich wünsche auch mir die Kraft, die Veränderungen durch die Umsetzungskonzeption auf einen guten Weg zu bringen. Gemeinsam können, nein gemeinsam müssen wir sie zum Erfolg führen.

Ich verbleibe mit ganz lieben Grüßen aus dem Soonwald
Ihr Jochen Raschdorf