

**Bund Deutscher Forstleute
Brandenburg-Berlin**

Friedrichstraße 169
10117 Berlin
Fon 030 –65 700 102
Fax 030 –65 700 104
Mail brandenburg-berlin@
BDF-online.de

26. Juli 2018

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Landesregierung zur Neuorganisation der Forstverwaltung im Land Brandenburg

Der BDF lehnt den vorgelegten Gesetzentwurf ab

Der Landtag sah nach Zurücknahme des Gesetzentwurfes zur Funktionalreform 2020 mit seinem Beschluss vom 15.12.2018 das Erfordernis, ein „Tragfähiges Personalentwicklungskonzept 2025+ für den Landesbetrieb Forst“ zu erarbeiten und forderte dazu die Landesregierung auf, eine „organisatorische Anpassung der Forstverwaltung mit Darstellung des Aufgabenumfanges unter Beachtung der klaren Trennung in wirtschaftliche, hoheitliche und gemeinwohlorientierte Aufgaben sowie Aufgaben des Landeskompetenzentrums Forst unter dem Dach des Ministeriums für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft zu erarbeiten“.

Der vom MLUL vorgelegte Gesetzentwurf, welcher vom BDF abgelehnt wird, „dient unter der Prämisse der kartellrechtlichen Frage ausschließlich der Neuordnung bzw. Änderung der Behördenstruktur“ (S. 2 Begründung d. Entwurfes).

Bundeskartellamt als Drohkulisse und Begründung für die Zerschlagung des Landesbetriebes

Das Land Baden-Württemberg sah sich mit einem Kartellverfahren konfrontiert, welches die wettbewerbsrechtliche Unvereinbarkeit einer gemeinsamen Holzvermarktung des Staatswaldes mit dem Kommunal- und Privatwald kritisiert, nicht jedoch die Wahrnehmung von hoheitlichen, gemeinwohlorientierten und wirtschaftlichen Aufgaben durch ein und dieselbe staatliche Organisationseinheit (Einheitsforstverwaltung) angreift.

Obwohl Brandenburg gar nicht zu einem der betroffenen Bundesländer gehört (S.1 Gesetzentwurf) und der Bundesgerichtshof (BGH) am 12. Juni 2018 die Entscheidung des Bundeskartellamtes aus dem Jahr 2015 zur Holzvermarktung in Baden-Württemberg sowie das diesbezüglich Urteil des Oberlandesgerichts Düsseldorf aus verfahrensrechtlichen Gründen aufhob, stellt das MLUL Brandenburg diesen Sachverhalt im vorliegenden Gesetzentwurf für Brandenburg als Problem dar, welches einer Lösung bedarf.

In Brandenburg gibt es keine gesetzliche Verpflichtung zur Übernahme des kostenfreien Holzverkaufs für den Kommunal- und Privatwald durch die Landesforstverwaltung und so lag Brandenburg deshalb auch nicht, wie die Bundesländer Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen und Thüringen, im Focus der Kartellbehörden.

Während die betroffenen Bundesländer die nicht anfechtbare Entscheidung des BGH jetzt begrüßten und zunächst die Urteilsbegründung abwarten und intensiv auswerten wollen, bevor gegebenenfalls Schlussfolgerungen zu ziehen seien, legt das MLUL einen Gesetzentwurf zur Neuorganisation der Forstverwaltung im Land Brandenburg mit der Begründung vor, mit der zu vollziehenden Trennung der Aufgabenbereiche langfristig Sicherheit zu erlangen und eine kartell- und beihilferechtlich konfliktfreie Struktur der Landesforstverwaltung Brandenburg aufzubauen und missbraucht so das Bundeskartellamt als Drohkulisse.

In einem Mitarbeiterbrief des Vorstandes von ThüringenForst heißt es unter Bezug auf die Entscheidung des BGH: „Welche Konsequenzen sich für uns ergeben werden, werden wir nach Erhalt des Urteils prüfen. Aber eines dürfte sicher sein. Diese Gewitterwolken über ThüringenForst und unserem Gemeinschaftsforstamt scheinen sich zu verziehen!“

Der Abschlussbericht 2018 der Arbeitsgruppe Forst vom 4. Juni 2018, auf welchem der Gesetzentwurf basiert, erfüllt rein formal die von Landtag und Landesregierung gesetzten Prämissen.

Ein echtes, zukunftsorientiertes, wie vom Landtag beauftragtes „Tragfähiges Personalentwicklungskonzept 2025+ für den Landesbetrieb Forst“ mit der Darstellung des Aufgabenumfanges (Stunden, Hektar, Euro), einem detaillierten Stellenplan und ein durchdachtes und vollständiges Stellenbesetzungsverfahren wird jedoch nicht vorgelegt.

Keinen Niederschlag finden in dem Bericht etwa erwartete Vorteile dieser erneuten Forstreform.

Gleichwohl weisen die Verfasser auf Risiken für das finanzielle Ergebnis bei der Landeswaldbewirtschaftung und Standardabsenkungen bei der Forstbehörde hin.

Die Formulierung „nach außen wirkende bzw. erkennbare Änderungen für Bürgerinnen und Bürger, Wirtschaft und Verwaltung werden nicht eintreten“ auf Seite 4 des Gesetzentwurfes ignoriert diese Aussage der Arbeitsgruppe im Abschlussbericht 2018.

Zur Erinnerung: Entsprechend dem Gesetz vom 19.12.2008 wurden die Ämter für Forstwirtschaft zum 01.01.2009 aufgelöst und in den Landesbetrieb „Forst Brandenburg“ (LFB) überführt. Im Ergebnis der Umstrukturierung wurde mit der Verabschiedung einer Geschäftsordnung zum 01.01.2012 der Landesbetrieb organisatorisch neu gegliedert, in territorial abgegrenzte Landeswaldoberförstereien für die Bewirtschaftung des Landeswaldes sowie in Oberförstereien zur Wahrnehmung der Hoheit- und Gemeinwohlaufgaben. Mit der territorialen Abgrenzung vollzog sich unter dem Dach des Landesbetriebes gleichzeitig die personelle wie haushaltsrechtliche Trennung der Erledigung der Aufgaben zur Bewirtschaftung des Landeswaldes von der Wahrnehmung der Hoheit- und Gemeinwohlaufgaben.

Warum die bereits vollzogene Trennung der hoheitlichen von den betrieblichen Aufgaben nun nach sieben Jahren, ohne jegliche Evaluierung und Beachtung der Entscheidung des BGH, neuerlich als politische Kernaufgabe von höchster Priorität identifiziert wurde und die Herauslösung der hoheitlichen Aufgaben aus dem Landesbetrieb und ihre Zuordnung zum Landesamt für Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft und Flurneuordnung (LELF) erfolgen soll, bleibt im Verborgenen.

Wenn auf Seite 3 des Gesetzentwurfes darauf abgestellt wird, dass „die für den LFB gewählte Haushaltsveranschlagung den eigentlichen Handlungsrahmen in einer vollständigen Nettobudgetierung für die Forstbehörde nur sehr eingeschränkt abbildet“, sowie auf Seite 1 der

Begründung des Gesetzentwurfes festgestellt wird, dass „die Vermischung zweier unterschiedlichen Tätigkeiten des Verwaltungshandelns (fiskalische und behördliche Tätigkeiten) zu einem grundsätzlich unterschiedlichen Finanzgeschehen führt, das nicht in einer gleichförmigen Struktur zur Abbildung gebracht werden kann, dann weist das eher auf Defizite bei der Gestaltung und Digitalisierung getrennter Haushaltskapitel als auf die Notwendigkeit der vollständigen Abspaltung der hoheitlichen Aufgaben aus dem Landesbetrieb hin.

Die Feststellung auf Seite 4 des Gesetzentwurfes „Die Konzentration auf die wesentliche Aufgabe eines Landesbetriebes fördert die Fokussierung auf die betriebswirtschaftliche Ausrichtung des Betriebes“ halten wir für nicht konform mit dem Landeswaldgesetz, welches im § 26 die Zielsetzungen im Landeswald beschreibt.

So soll der Landeswald dem Allgemeinwohl, insbesondere dem Schutz und der Erhaltung natürlicher Waldgesellschaften, in besonderem Maße dienen und daher vorbildlich und nachhaltig unter vorrangiger Beachtung der Schutz- und Erholungsfunktionen bewirtschaftet werden.

Der Landeswald soll auch in besonderem Maße der Erforschung der Waldökosysteme und der Vermittlung praktischer Ergebnisse für alle Eigentumsarten sowie der forstlichen Ausbildung dienen. Im Rahmen dieser Zielsetzungen ist der Landeswald nach wirtschaftlichen Grundsätzen zu bewirtschaften. Die Sicherung der Gemeinwohlaufgaben, die der dauerhaften Bezuschussung aus dem Landeshaushalt bedürfen (z.B. Waldumbau, Totholzmanagement, usw.) sind untrennbar mit der Bewirtschaftung des Landeswaldes verbunden.

In einer Pressemitteilung des Forstministers Peter Hauk des vom Kartellverfahren betroffenen Bundeslandes Baden-Württemberg wird entsprechend festgestellt: „Die Entscheidung des BGH unterstreicht aus meiner Sicht auch die besondere gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit aller für den Landesbetrieb ForstBW beschäftigten Mitarbeiter. Diese bewirtschaften den Wald tagtäglich eben nicht nur aus rein wirtschaftlichen Gründen, sondern auch, weil der Wald wichtige ökologische und soziale Funktionen für die Bürger in Baden-Württemberg zu erfüllen hat“.

Personalbedarfsplanung 2020

Die Notwendigkeit und das dringende Erfordernis zur Erarbeitung eines „Tragfähigen Personalentwicklungskonzeptes 2025+ für den Landesbetrieb Forst“ sieht der BDF aufgrund der nicht zukunftsfähigen Altersstruktur des LFB ebenso!

An den Beginn der Konzepterarbeitung setzte das MLUL mit Auftrag vom 01.02.2018 jedoch als Prämisse die Personalbedarfsplanung 2020 mit 1.023 Stellen für die Forstverwaltung, welche noch aus der Zielstellung der Funktionalreform stammt. Dies bedeutet mithin die Streichung von 553 Stellen bezogen auf den 31.12.2019. Die Formulierung „mit Blick auf die Personalbedarfsplanung 2020“ auf Seite 3 des Gesetzentwurfes verschleiern diese Tatsache.

Der Öffentlichkeit blieb diese Vorgabe bislang wohl deshalb weitgehend verborgen, da der Finanzminister Görke nur wenige Tage zuvor den Stopp des Stellenabbaus für alle Ressorts verkündete und dabei gleichzeitig hervorhob, Zitat Pressemitteilung der Staatskanzlei vom 16.01.2018: „Der Stopp des Stellenabbaus für alle Ressorts setze aus seiner Sicht ein wichtiges Signal. ...Wir eröffnen damit gute und vor allem dauerhafte Beschäftigungsperspektiven in der Landesverwaltung und treffen zugleich eine wichtige Vorsorge für die Zukunft, da ab 2020 die Zahl der Ruheständler stärker als bisher zunehmen wird.“

Dies bekräftigte Finanzminister Görke jüngst bei der Vorstellung des Entwurfes für den Landeshaushalt 2019/20 am 3. Juli als er sagte: „Der Personalabbau in der Landesverwaltung ist mit diesem Doppelhaushalt beendet“.

Die Beschäftigten des LFB fühlen sich dem entsprechend verhöhnt!

Der Landtagsbeschluss und die Aktivitäten des MLUL zur Umsetzung des Beschlusses vollziehen sich zu einer Zeit, in der das Land Brandenburg unter einer ganzen Reihe von gesellschaftspolitischen Baustellen leidet, wie dem akutem Lehrermangel und der personellen Unterausstattung von Polizei und Justiz. Ursache dieses Debakels ist, dass über Jahrzehnte nur die Personaleinsparung als oberstes und weitgehend einziges Gestaltungsgebot regierte.

Ein prüfender Blick in die Zukunft dieser Verwaltungen mit ihren neuen und wachsenden Aufgabenfeldern sowie eine differenzierte Analyse des alternden Personalkörpers wurde einfach unterlassen oder fehlerhaft bewertet.

In der Folge erleben wir in Brandenburg aktuell eine alle Gesellschaftsebenen betreffende Krise der öffentlichen Landesverwaltung. Vor diesem Hintergrund, war auch eine Kommunalreform der Öffentlichkeit nicht mehr zu vermitteln.

Eine weitere Reform mit offenem Ausgang braucht Brandenburg nicht

Nun liegt ein Gesetzentwurf vor, zu dem der BDF bis zum 31.07.2018 um Stellungnahme gebeten wurde. Für die verkürzte Fristsetzung wurde der BDF um Verständnis gebeten, da das Mitzeichnungsverfahren am 6. August eingeleitet werden soll.

Für den BDF stellt sich dabei zunächst die Frage danach, warum das Verfahren, bei dem es um so eine wichtige Frage wie die nach der Zukunft des Brandenburger Waldes geht, in die Hauptferien- und Urlaubszeit (05.07.–18.08.) Brandenburgs gelegt wurde. Und es stellt sich die Frage, wie es möglich ist, die Stellungnahmen von 11 Teilnehmern am Verfahren innerhalb von drei Tagen (01.08. – 03.08.) zu analysieren und gegebenenfalls zu berücksichtigen?

Personalabbau heißt nun wiederum das Konzept. Ein Konzept, welches die Überschrift „Tragfähiges Personalentwicklungskonzept 2025+ für den Landesbetrieb Forst“ nicht verdient. Die Personalzielzahl wird ab 2019 von 1.576 auf 1.023 Mitarbeiter herunter gebrochen, die Einheitsverwaltung in drei Verwaltungsteile zerrissen und umfangreiche Synergien aufgelöst.

Nach den Erfahrungen der Reformen im Bildungsbereich und der Polizei stellt sich zwangsläufig die Frage nach der politischen Motivation einer solchen Vorgehensweise. Zumal sich bezüglich der Aufgaben der Forstverwaltung, verankert im Landeswaldgesetz, keine Spielräume ergeben.

Die fachlichen und verwaltungstechnischen Konsequenzen der jetzigen politischen Vorgaben sind von der Arbeitsgruppe Forst im Abschlussbericht 2018 zusammengetragen worden. Wenngleich der Bericht auf Risiken hinweist, werden doch die massiven negativen Auswirkungen auf das unumgängliche Zusammenwirken der einzelnen Verwaltungsteile, wie auch die Auflösung der bisher selbstverständlichen Synergieeffekte innerhalb der bestehenden Verwaltungsstruktur der Einheitsforstverwaltung nur unzureichend abgehandelt.

Wir sehen es als gewerkschaftlicher Interessenvertreter der Bediensteten des LFB als Pflicht an, auf Basis des Abschlussberichtes 2018 die Folgen der angedachten Personalkürzung und der Aufsplitterung der Einheitsforstverwaltung zu benennen sowie an konkreten Beispielen zu verdeutlichen.

1. Künftige Landeswaldbewirtschaftung - LFB

Im Abschlussbericht auf Seite 6 ist folgender Wortlaut zu den Risiken der Reform zu finden: *„Da die organisatorischen Abläufe unter Berücksichtigung der Personalreduzierung noch nicht untersucht werden konnten, können Auswirkungen auf das betriebliche Ergebnis noch nicht abschließend beurteilt werden.*

Die Personalreduzierung kann demnach Auswirkungen auf die Leistungs-, Krisenreaktionsfähigkeit und das betriebliche Ergebnis der Landeswaldbewirtschaftung haben...Preissteigerungen bei der Vergabe von Leistungen sind zu erwarten.“

Das heißt im Klartext, dass mit der vollständigen Eliminierung von klassischen Waldarbeiterstellen dem LFB jegliche Möglichkeit für eine schnelle und effiziente Einflussnahme auf den laufenden Betrieb genommen wird. In der Folge werden nach Stürmen umgestürzte Bäume nicht geräumt und der zerstörte Wildzaun nicht geschlossen, was nach wenigen Tagen das Verbeißen der jungen Bäumchen zur Folge hat, mit tausenden Euro Schaden. Schäden an den Waldwegen werden nicht mehr sofort beseitigt und eine Hilfeleistung für die Feuerwehr bei Waldbränden erfolgt nicht mehr, auch Brandnachsorge und Brandwache, welche Sache des Eigentümers sind, werden personell nicht sichergestellt, jegliches Handeln bei Gefahr in Verzug entfällt, ortskundig handelndes Personal zur Arbeitsausführung ist nicht mehr vorhanden.

Die o.g. zeitlich und räumlich voneinander getrennten Aufgaben werden schwer an Dritte zu vergeben sein, erheblich teurer oder überhaupt nicht vom Unternehmer beboten. Das Unfallwild bleibt also liegen. Der Waldarbeiter hingegen, dessen Arbeitsort ohnehin der Wald ist, erledigt diese Aufgaben bislang sozusagen nebenbei, ohne Anfahrpauschale und Aufschlag für Einzelaufträge.

Die wirklichen Kosten für die Landeswaldbewirtschaftung lassen sich unter der Prämisse des ausschließlichen Unternehmereinsatzes wohl kaum realitätsnah abbilden.

Und noch etwas: Die Kosten für den Waldarbeiter sind durch Tarife klar kalkulierbar und begrenzt. Die Kosten eines Unternehmens für die o.g. Aufgaben schwer kalkulierbar. Wird der Bedarf an Unternehmerleistungen plötzlich hochgefahren, wirken die Gesetze des Marktes und der Preis für die Leistung steigt.

Das Wissens- und Erfahrungskapital eigenen Personals im Unternehmen und dessen Identifizierung mit den Unternehmenszielen haben die Verfasser des Abschlussberichtes in erschütternder Weise über alle Beschäftigtengruppen völlig ausgeblendet. Dies gilt auch für die Vorbildfunktion des Landeswaldes in Fragen des Naturschutzes, der Absicherung der Erholungsleistungen und der vorbildlichen Waldbewirtschaftung.

Der gesellschaftliche Schaden durch den massiven Abbau tarifgebundener Arbeitsplätze und deren Ersatz durch Mindestlohnempfänger von forstlichen Subunternehmen wiegt schwer, lässt das dünne Vertrauen nicht nur der Betroffenen zur Politik weiter abschmelzen und lässt die Wahrnehmung sozialer Verantwortung der Landesregierung schmerzlich vermissen.

Wir gehen davon aus, dass unsere Volksvertreter im Landtag nach wie vor gemeinwohlorientierte und volkswirtschaftliche Aspekte mindestens als gleichwertig gegenüber rein marktwirtschaftlichen Interessen bewerten.

2. Künftige Forstbehörde - LELF

Der Abschlussbericht 2018 empfiehlt die Verringerung der Anzahl der Hoheitsreviere auf 172 sowie der Hoheitsoberförstereien auf 18. Bei der Gesamtwaldfläche Brandenburgs von rund 1,1 Mio. ha ergibt sich daraus eine durchschnittliche Reviergröße von 6.400 ha und eine Forstamtsgröße von rund 60 Tsd. ha. Und genau für diese 60.000 ha stehen ganze 3 Waldarbeiter zur Verfügung, um die anstehenden hoheitlichen Arbeiten auszuführen. Dabei gehören Waldpädagogik, Müllbeseitigung, Waldbrandüberwachung sowie das Waldschutzmonitoring zu den Hauptaufgaben.

Auch für die neu zu bildenden Forstämter ist wie im Landeswald vorauszusehen, dass bei akuten Aufgabenschwerpunkten wie Fraßkalamitäten oder Waldbrandüberwachung diese geringen Kapazitäten über Wochen gebunden sind und eine Reaktion auf unvorhergesehene Ereignisse so gut wie ausgeschlossen ist. Dies gilt insbesondere bei plötzlichen Massenvermehrungen von Schadinsekten, wie im Hochsommer 2016 bei der Kieferbuschhornblattwespe im Süden Brandenburgs erlebt, wo innerhalb weniger Tage zehntausende Hektar vom Fraß einer 2. Generation betroffen waren und hunderte Bäume für Ei- und Raupenzählungen gefällt und ausgezählt werden mussten.

Zur Erklärung: Bei der geplanten Forstamtsgröße von 60.000 ha und einem zu überprüfenden Baum je 50 ha, als absolute Mindestforderung, würden diese drei Kollegen 1.200 Bäume fällen und auszählen müssen und dafür bei 5 Bäumen pro Tag 200 Arbeitstage benötigen. Da die Raupen bis zum Kahlfraß aber nur sechs Wochen fressen, kollabiert das gesamte Überwachungssystem als Pflichtaufgabe nach § 32 des Waldgesetzes des Landes Brandenburg (LWaldG).

Solche Details konnten von der Arbeitsgruppe bei dem vorgegeben Zeitdruck sicher nicht beleuchtet werden.

Bei diesem beinahe jährlich eintretenden Arbeitsfall, nützt allein aus Zeitgründen auch der Ruf nach einem Unternehmer vom freien Markt wenig, denn der Entwicklungszyklus einer Raupe beträgt sechs Wochen, und nur in den ersten drei davon ist sie wirksam zu bekämpfen. Zudem bedarf es für diese Aufgabe speziell ausgebildeten Personals mit Kenntnissen über die standardisierten Erfassungsverfahren, der Biologie und das Erscheinungsbild des Insektes (Ei, Larve Puppe, Imago). Diese Kenntnisse bringen die Waldarbeiter des Landesbetriebes derzeit mit.

Diese Beispiele ließen sich für die Winterbodensuche oder für die Eichenprozessionsspinnerbekämpfung oder für Massenvermehrungen der Nonne oder des Kiefernspinners usw. usw. beliebig fortsetzen.

Und auch der theoretische Rettungsanker, sich etwaiger Waldarbeiterkapazitäten aus dem Landeswald zu bedienen entfällt, da diese laut Arbeitsgruppe Forst bekanntlich nicht vorgesehen sind und bei der angedachten Trennung der Betriebsteile Hoheit und Landeswaldbewirtschaftung auch nicht austauschbar wären.

Ob die im Abschlussbericht veranschlagten 7 Mio. € Finanzbedarf ausreichen, um diese landesweiten Aufgaben zu finanzieren wird angezweifelt, da letztlich auch die Waldbrandüberwachung Brandenburgs durch Unternehmerleistungen abgesichert werden soll.

3. Personalentwicklung

Ausdrücklich begrüßen wir dagegen die Empfehlung der Arbeitsgruppe den Personalüberhang durch Neueinstellungen vorübergehend zu erhöhen, um eine langfristig ausgeglichene Altersstruktur zu erreichen. Damit würde aus unserer Sicht ein wichtiger Beitrag zur Stabilisierung des derzeit überalterten Personalkörpers geleistet und dessen Handlungsfähigkeit erhalten. Zudem lassen sich dadurch frei werdenden Stellen in Regionen mit personeller Unterausstattung zeitnah nachbesetzen. Das dazu endlich ein detailliertes Personalentwicklungskonzept vorgelegt werden muss, halten wir bereits seit Jahren für erforderlich.

Das bundesweite Ringen der öffentlichen Verwaltungen und der Unternehmer um gut ausgebildete Mitarbeiter hat längst auch im Forstbereich eingesetzt und wird sich weiter zuspitzen. Hier ist nur erfolgreich, wer den Personalkörper langfristig verjüngt und für einen altersmäßigen Ausgleich über alle Beschäftigungsgruppen sorgt.

Eine wie bisher praktizierte interne Ausschreibungspolitik innerhalb des vorhandenen Personals sorgt zwar für eine Stellenbesetzung, aber gleichzeitig entsteht eine neue offene Stelle. Insbesondere bei den Stellen des ingenieurtechnischen Personals führte diese Verfahrensweise nicht zur Verbesserung der Gesamtbilanz von andauernd 40 unbesetzten Stellen. Die direkten eigentlich auf Dauer unzumutbaren Auswirkungen auf die Kollegen, welche diese Aufgaben in Vertretung zusätzlich bewältigen mussten, sind wohl jedem klar.

Ein eklatanter Mangel des Abschlussberichtes ist jedoch das Fehlen eines korrekt dargestellten Einstellungskorridors unterteilt nach Jahren und Beschäftigtengruppen.

Schon auf der ersten Informationsveranstaltung der Staatssekretärin am 03. Mai 2018 wurde vom Personal eingeschätzt, dass die Größe der zukünftigen Forstämter (bisher Hoheitsoberförsterei) von durchschnittlich 60.000 ha und Reviergrößen von 6.400 ha eine solche Aufgabenfülle mit sich bringen werden, dass diese mit der angedachten Personalausstattung nicht zu bewältigen sind. Die Staatssekretärin wurde eindringlich gebeten diese Einwände aufzunehmen und die Bedenken der Mitarbeiter vor Ort, nicht nur in dieser Frage, stärker in den Reformprozess einfließen zu lassen. Ohne eine Aufgabenanalyse führt der jetzt eingeschlagene Weg zu einer unzumutbaren Arbeitsverdichtung, letztlich zu unerledigten Verwaltungsvorgängen oder gar zum Totalausfall der Mitarbeiter.

4. Personalbeteiligung

Im Abschlussbericht wird die Beteiligung der Beschäftigten „an den Prozessen zur Entwicklung des vorliegenden Vorschlages“ ausdrücklich betont. Leider hat man es unterlassen, den gesamten Personalkörper umfassend in die Erarbeitung der Reformpläne einzubeziehen.

Dieses grundsätzliche Versäumnis wird auch nicht dadurch geheilt, dass die Staatssekretärin eine Informationsveranstaltung für alle Mitarbeiter in Aussicht gestellt hat, wenn das Gesetz vom Landtag bereits beschlossen sein wird. Somit bestand tatsächlich nicht einmal eine theoretische Möglichkeit für die Mitarbeiter ihre Interessen zu vertreten, geschweige denn Einfluss auf die Arbeitsgruppenergebnisse zu nehmen.

Die im Bericht aufgeführte „Rückkopplung mit Führungskräften“ sowie ein „Feedbackprozess“ der Mitarbeiter auf Grund von zeitnahen Informationen muss daher als reine Rhetorik betrachtet werden. Eine wirklich ergebnisoffene Arbeitskultur wurde durch den extremen Zeitdruck sowie die als Würgegriff empfundene Personalreduzierung, aber auch die strukturelle Vorgabe der Zerlegung einer einheitlichen Verwaltungsstruktur, von vornherein unterbunden.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass der BDF sich von Beginn an für den Erhalt der Einheitsforstverwaltung sowie die Rücknahme der Personalzielzahl von 1.023 eingesetzt hat und daher bei seiner Anwesenheit in der Lenkungsgruppe der Staatssekretärin eine reine Zuhörfunktion inne hatte. Eine Mitarbeit an deren Ergebnissen hat daher nicht stattgefunden.

Wie weiter?

Zusammenfassend betont der BDF nochmals die Notwendigkeit und das dringende Erfordernis der Erarbeitung eines „Tragfähigen Personalentwicklungskonzeptes 2025+ für den Landesbetrieb Forst“.

Das Herangehen an die Erarbeitung eines solchen Konzeptes, wie es der Beschluss des Landtages vom 15.12.2017 vorsieht, also die erneute Umstrukturierung der Landesforstverwaltung und die pauschale Vorgabe der Personalzielzahl mit 1.023 Stellen lehnen wir jedoch ab.

Ebenso lehnen wir die Herangehensweise zur Ermittlung des Stellenbedarfs für die Landeswaldbewirtschaftung entsprechend Staatssekretärerlass vom 01.02.2018 Pkt. f ab („Nach Abzug der für die forstbehördlichen Aufgaben am LELF, für die Aufgaben des LFE und für die Aufgaben der WAS erforderlichen Stellen verbleibt die Differenz zu 1.023 Stellen für die Wahrnehmung der Aufgaben zur Bewirtschaftung des Landeswaldes und zur Wahrnehmung von Gemeinwohlaufgaben im Landeswald im LFB.“).

Ein solches Herangehen lässt uns an der Ernsthaftigkeit und dem politischen Willen zweifeln, die Zielsetzungen des Landeswaldgesetzes nach Paragraph 26 erfüllen zu wollen. „Strategische Rahmenvorgaben“ und die „Fachaufsicht über den Landesbetrieb“ allein, wie auf Seite 3 des Gesetzentwurfes dargestellt, werden eine vorbildliche und nachhaltige Waldbewirtschaftung im Landeswald nicht sichern. Ebenso, wie ein General ohne Soldaten hilflos wäre, so kann auch eine Aufsichtsperson über den Landesbetrieb ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nichts ausrichten.

Gegenstand eines „Tragfähigen Personalentwicklungskonzeptes 2025+“ muss die von uns seit langem geforderte Aufgabenkritik sein, welche auch das Aufspüren von Einsparpotentialen beinhaltet und zu streichende Aufgaben klar benennt.

Hierbei kommt insbesondere dem Thema Forstwirtschaft 4.0 eine entscheidende Rolle zu. Die Digitalisierung wird helfen, die betrieblichen Abläufe effizienter zu gestalten und den Ingenieuren auf der Fläche Zeit und Raum verschaffen sich mit den echten forstfachlichen Aufgaben zu befassen. Die

positiven Ansätze die Brandenburg mit der KWF-Tagung 2017 in Paaren-Glien vorstellte, sind auszubauen und Investitionen in die digitale Zukunft auszulösen.

In einem nächsten Schritt ist zu prüfen, ob die ermittelten Aufgaben in der bestehenden Struktur effizient zu lösen sind und ob gegebenenfalls Strukturanpassungen erforderlich sind.

Die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes schließt sich dem an.

Außerdem muss ein „Tragfähiges Personalentwicklungskonzept 2025+“ die sofortige Einstellung von jungen, modern ausgebildeten, Nachwuchskräften in allen Ebenen ermöglichen. Aufgrund der nicht zukunftsfähigen Altersstruktur des LFB darf mit Neueinstellungen nicht länger gewartet werden. Es sind eine Nachwuchskampagne zu starten und ab sofort jährlich Absolventen einzustellen, wollen wir nicht die Zukunft des Brandenburger Waldes, der vor großen Herausforderungen steht, wie etwa die Bewältigung des Klimawandels, die stetig wachsende Nachfrage nach dem Rohstoff Holz und die vermehrten gesellschaftlichen Ansprüche an die Leistungen des Waldes, aufs Spiel setzen. Der Deutsche Forstwirtschaftsrat stellt in seiner „Berliner Erklärung“ vom 26. Juni gar fest: „Die Lage ist für die Forstwirtschaft bedrohlich!“

Noch ein Blick über den Tellerrand

Derweil in Brandenburg weiterhin Personal drastisch abgebaut wird, klagen andere Bundesländer darüber, kein qualifiziertes Personal mehr am Markt zu finden. Landesforsten Rheinland-Pfalz beispielsweise haben jetzt eine Nachwuchskampagne gestartet. Ziel der Aktion der Landesforsten ist es, die langfristige Gewinnung von Nachwuchskräften, da es immer schwieriger werde, qualifizierten Nachwuchs zu finden, so die dortige Landesregierung. Bis 2022 sollen jährlich 15 Absolventen im Revierdienst neu eingestellt werden.

Vergleicht man Rheinland-Pfalz mit Brandenburg, ergibt sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt eine annähernd gleiche Personalausstattung und offenbart, dass der Landesforstbetrieb Brandenburg personell nicht überausgestattet ist.

Noch zu ganz anderen Ergebnissen kommt man, wenn man Brandenburg mit Thüringen vergleicht. Auch hier bildet das Gemeinschaftsforstamt den organisatorischen Kern. Alle 24 Thüringer Forstämter funktionieren nach diesem Prinzip, bei denen vor Ort alle hoheitlichen und betrieblichen Aufgaben aus einer Hand erfüllt werden. Thüringen verfügt über 549.088 Hektar Gesamtwald davon 203.617 Hektar Landeswald und beschäftigt insgesamt 1.400 Mitarbeiter. Bei weniger Wald als Rheinland-Pfalz beschäftigt ThüringenForst mehr Mitarbeiter.

Und der Vorstand von ThüringenForst stellt in der Juni-Ausgabe seiner Mitarbeiterzeitung gerade klar, dass die Waldarbeiterschaft nach wie vor die zahlenmäßig stärkste Berufsgruppe bei ThüringenForst bleibt.

Das Land Bayern hat sich für die Trennung der Aufgaben der Staatswaldbewirtschaftung von den hoheitlichen und Betreuungsaufgaben entschieden. Doch auch hier erfolgt eine umfangreiche Ausstattung mit Stellen für Forstwirte. „*Weit über die Hälfte der Beschäftigten sind als Forstwirte direkt mit Waldarbeit beschäftigt*“, heißt es im Betriebsporträt der Bayerischen Staatsforsten, welche ausschließlich für die Bewirtschaftung des Staatswaldes zuständig sind.

Die Bayerischen Staatsforsten haben gegenwärtig eine Ausstattung mit insgesamt 2.757 Stellen.

Bei der im Gesetzentwurf vorgesehenen Trennung der Aufgaben in Brandenburg würde sich für die Bewirtschaftung des Landeswaldes durch den Landesforstbetrieb, unter Projektion der Ausstattung mit Stellen der Bayerischen Staatsforstverwaltung, unter Wichtung der Staatswaldwaldfläche, eine Ausstattung mit 1.023 Stellen ergeben. Die Personalbedarfsplanung 2020 sieht jedoch für die Landeswaldbewirtschaftung in Brandenburg nur eine Ausstattung mit 596 Stellen vor. Mithin im Vergleich zu Bayern eine Unterausstattung von 427 Stellen. Zudem hat die bayerische Staatsregierung 2017 ihre „Waldumbauoffensive 2030“ gestartet, zu deren Umsetzung die Zahl der Stellen der Bayerischen Staatsforsten in den kommenden 10 Jahren um weitere 200 erhöht wird.

Entsprechend dem Entwurf des Landeshaushaltes 2019/20 sind in der Landesforstverwaltung Brandenburgs 35 Prozent des Personals einzusparen. Zur Bewirtschaftung des Landeswaldes werden künftig ausschließlich Fremdunternehmen eingesetzt und die Oberförstereien für den Bereich Waldarbeit nicht mehr mit Stellen ausgestattet.

Ob und wie unter dieser Konstellation den Anforderungen und Zielen des Landeswaldgesetzes entsprochen werden kann und die im Landeswaldgesetz verankerte vorbildliche Bewirtschaftung des Landeswaldes durch qualifizierte Fachkräfte gesichert ist, dazu tätigen die Autoren der Forstreform in ihren am 11. Juni vorgelegten Abschlussberichtes keine Aussagen.

Gleichwohl weisen sie auf Risiken hin, da die Abläufe unter Berücksichtigung der Personalreduzierung nicht untersucht werden konnten. Die Arbeitsgruppe erwartet „Auswirkungen auf die Leistungs- und Krisenfähigkeit und das betriebliche Ergebnis, da zu jetzigen Zeitpunkt die vollumfängliche Kompensation der Waldarbeiterleistungen durch Unternehmen nicht möglich ist, sowie Preissteigerungen bei der Vergabe von Leistungen erwartet werden.“

Unsere Forderungen

Wir fordern von Minister Vogelsänger, den Gesetzentwurf nicht weiter zu verfolgen einschließlich der Abkehr von der Prämisse Personalbedarf 2020.

Von den Abgeordneten des Landtages fordern wir, dass sie den Weg frei machen für die Erarbeitung eines in der Tat „Tragfähigen Personalentwicklungskonzeptes 2025+ für den Landesbetrieb“, bei Abkehr der durch den Landtag gesetzten Prämisse „organisatorische Anpassung der Forstverwaltung mit Darstellung des Aufgabenumfangs unter Beachtung der klaren Trennung in wirtschaftliche, hoheitliche und gemeinwohlorientierte Aufgaben sowie Aufgaben des Landeskompetenzzentrums Forst unter dem Dach des Ministeriums für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft zu erarbeiten“

26. Juli 2018

Landesvorstand BDF Brandenburg-Berlin