

BDF Brandenburg-Berlin · Friedrichstraße 169 · 10117 Berlin

An die Fraktionen von
SPD und LINKEN
des brandenburgischen Landtags

Brandenburg-Berlin

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

28. Juni 2018

Eine weitere Reform mit offenem Ausgang braucht Brandenburg nicht Stellungnahme des BDF zum Abschlussbericht 2018 der Arbeitsgruppe Forst

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Land Brandenburg leidet derzeit unter einer ganzen Reihe von gesellschaftspolitischen Baustellen, wie akuten Lehrermangel, personeller Unterausstattung der Polizei und der 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.

In dieser spannungsvollen Zeit war nun, entsprechend des Beschlusses des Landtages vom 15.12.2017, ein „Tragfähiges Personalentwicklungskonzept 2025+ für den Landesbetrieb Forst“ zu erarbeiten. An den Beginn der Konzepterarbeitung setzte das MLUL mit Auftrag vom 01.02.2018 als Prämisse seine, aus der Zielstellung der Funktionalreform stammende, Personalbedarfsplanung 2020 mit 1.023 Stellen für die Forstverwaltung. Dies bedeutet mithin die Streichung von 627 Stellen.

Von der Öffentlichkeit blieb diese Vorgabe weitgehend unbemerkt, da der Finanzminister Görke nur wenige Tage zuvor am 16.01.2018 den Stopp des Stellenabbaus für alle Ressorts verkündete und dabei gleichzeitig hervorhob: „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.“

Als weitere Prämisse erfolgte mit der Aufgabenstellung des MLUL vom 01.02.2018 die Heraustrennung der hoheitlichen und Gemeinwohlaufgaben als Forstbehörde sowie die Aufgaben des LFE aus dem Landesbetrieb.

Die zum 01.02.2018 gebildete Arbeitsgruppe hatte unter diesen Maßgaben nun das vom Landtag beauftragte „Tragfähige Personalentwicklungskonzept 2025+ für den Landesbetrieb Forst zu erarbeiten und legte auftragsgemäß zum 11.06.2018 ihren Abschlussbericht vor.

Dieser Abschlussbericht erfüllt die gesetzten Prämissen nur teilweise. So fehlt die Darstellung des Aufgabenumfanges (Stunden, Hektar, Euro), ein detaillierter Stellenplan und ein durchdachtes und vollständiges Stellenbesetzungsverfahren. Keinen Niederschlag finden in dem Bericht etwa erwartete Vorteile dieser erneuten Forstreform. Er weist jedoch auf Risiken für das finanzielle Ergebnis bei der Landeswaldbewirtschaftung und Standardabsenkungen bei der Forstbehörde hin.

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“ 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 und 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 nun nach sieben Jahren, ohne jegliche Evaluierung, neuerlich als politische Kernaufgabe von höchster Priorität identifiziert wurde, dürfte selbst den mit der Materie bestens vertrauten Abgeordneten verborgen bleiben.

Trotz alledem heißt das Konzept wiederum Personalabbau. Ein Konzept, welches die Überschrift „Tragfähiges Personalentwicklungskonzept 2025+ für den Landesbetrieb Forst“ nicht verdient. Die Personalzielzahl wird ab 2019 von 1650 auf 1023 Mitarbeiter herunter gebrochen, die Einheitsverwaltung in drei Verwaltungsteile zerrissen.

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.

Eine weitere Reform mit offenem Ausgang braucht Brandenburg nicht.

Daher sehen wir 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. Landeswaldbewirtschaftung

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 Wirtschaftsbetrieb Landeswaldbewirtschaftung jegliche Möglichkeit für eine schnelle und effiziente Einflussnahme auf den laufenden Betrieb genommen wird. Damit wird das Unfallwild nicht mehr von der Straße geräumt, der nach Gewittersturm umgestürzte Baum nicht beräumt und der zerstörte Wildzaun nicht geschlossen, was nach wenigen Tagen das Verbeißen der jungen Bäumchen zur Folge hat, mit tausenden Euro Schaden. Löcher in den Waldwegen werden nicht mehr sofort ausgefüllt und eine Hilfeleistung der 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, usw. usw.. Ortskundiges, handelndes Personal zur Arbeitsausführung ist nicht vorhanden.

Das sind einige der konkreten Auswirkungen.

Den Landtagsabgeordneten werden die wirklichen Auswirkungen vorenthalten und sie werden als unkundiges politisches Instrument für Fehlentscheidungen missbraucht.

Die o.g. zeitlich und räumlich voneinander getrennten Aufgaben werden schwer an Dritte zu vergeben sein, exorbitant teuer oder überhaupt nicht vom Unternehmer beboten. Das Unfallwild bleibt also liegen. Der Waldarbeiter hingegen, dessen Arbeitsort ohnehin der Wald ist, erledigt diese Aufgaben sozusagen nebenbei, ohne Anfuhrpauschale 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 die Lohnkosten begrenzt. Die Kosten eines Unternehmens auf Grund der besonderen Aufgabestruktur in der Forstverwaltung 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 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 in den unteren Einkommensgruppen und deren Ersatz durch Mindestlohnempfänger von forstlichen Subunternehmen wiegt schwer, lässt das dünne Vertrauen nicht nur der Betroffenen zur Politik weiter abschmelzen und ist mit der sozialen Verantwortung eines Abgeordneten nicht vereinbar.

Auch gehen wir davon aus, dass unsere Volksvertreter nach wie vor gemeinwohlorientierte und volkswirtschaftliche Aspekte mindestens gleichwertig gegenüber rein marktwirtschaftlichen Interessen vertreten.

2. Künftige Forstbehörde

Der Abschlussbericht 2018 empfiehlt die Verringerung 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 hier ist wie im Landeswald vor auszusehen, 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 von Fraß einer 2. Generation betroffen waren und hunderte Bäume für Ei- und Raupenzählungen gefällt und ausgezählt werden mussten.

Wieder ein Beispiel: Bei einer geplanten Forstamtsgröße von 60.000 ha, 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 6 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 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 6 Wochen und nur in den ersten drei davon ist sie wirksam zu bekämpfen. Zudem bedarf es für diese Aufgabe speziell ausgebildetes Personal 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 räumlichen 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.

Auch hier wieder sollen die Landtagsabgeordneten artig ihre Zustimmung erteilen, ohne über die realen Folgen seiner Entscheidung informiert zu sein.

3. Personalentwicklung

Ausdrücklich begrüßen wir dagegen die Empfehlung der Arbeitsgruppe den Personalüberhang durch Neueinstellungen vorübergehend zu erhöhen und somit einen 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 bundeweite Ringen der öffentlichen Verwaltungen und Unternehmer um gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und 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 eine neue offene Stelle entsteht. Insbesondere bei den Stellen des ingenieuretechnischen Personals führte diese Verfahrensweise nicht zur Verbesserung der Gesamtbilanz von andauernd 40 unbesetzten Stellen. Die direkten eigentlich auf Dauer unzumutbaren Auswirkungen auf die Kolleginnen und Kollegen, welche diese Aufgaben in Vertretung zusätzlich bewältigen mussten, sind wohl jedem klar.

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

Schon bei 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 vergessen, 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** Mitarbeiterinnen und 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 bis heute nicht begründete strukturelle Vorgabe der Zerlegung einer einheitlichen Verwaltungsstruktur, von vornherein unterbunden.

Abschließend sei ausdrücklich darauf verwiesen, dass der BDF Brandenburg-Berlin sich von Beginn an für den Erhalt der Einheitsforstverwaltung auf Oberförstereiebene sowie die Rücknahme der Personalzielzahl von 1.023 eingesetzt hat und daher bei seiner Anwesenheit in der Lenkungsgruppe der Staatssekretärin eine reine Zuhörerfunktion inne hatte. Eine Mitarbeit an deren Ergebnissen hat daher nicht stattgefunden.

Zusammenfassend betont der BDF Landesverband entsprechend dem Beschluss des Landtages vom 15.12.2017 die Notwendigkeit der Erarbeitung eines „Tragfähigen Personalentwicklungskonzept 2025+ für den Landesbetrieb Forst.“

Die erneute Umstrukturierung der Landesforstverwaltung und die pauschale Vorgabe der Personalzielzahl mit 1.023 Stellen lehnen wir ab. Gleichfalls lehnen wir die Herangehensweise zur Ermittlung des Stellenbedarfs für die Landeswaldbewirtschaftung entsprechend Staatssekretärserlass 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.)

Gegenstand eines „Tragfähigen Personalentwicklungskonzeptes 2025+“ muss die von uns seit langem geforderte Aufgabenkritik sein, welche auch das Aufspüren von Einsparpotentialen beinhaltet. 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, wollen wir nicht die Zukunft des Brandenburger Waldes, der vor großen Herausforderungen steht, auf's Spiel setzen

Mit freundlichen Grüßen

Uwe Engelmann
Vorsitzender BDF Brandenburg-Berlin