



**Der Landesvorsitzende**

Dietmar Hellmann Schlossweg 2, 74869 Schwarzach

**Herrn Minister Peter Hauk, MdL**

**Herrn Landesforstpräsidenten Max Reger**

**Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz**

**Kernerplatz 10**

**70182 Stuttgart**

**Per eMail**

**Landesverband  
Baden-Württemberg  
Landesgeschäftsstelle**

Schlossweg 1

74869 Schwarzach

Fon 0 62 62 – 925 125

Fax 0 62 62 – 925 126

Mail [geschaeftsstelle@bdf-bw.de](mailto:geschaeftsstelle@bdf-bw.de)  
[d.hellmann@bdf-bw.de](mailto:d.hellmann@bdf-bw.de)

Schwarzach, im November 2018

## **Positionspapier für eine zukunftsfähige Forstorganisation**

### **Kooperationsmodell - Kommunale Waldbesitzer und Gemeinwohlausgleich**

Der BDF begrüßt, dass die Errichtung gemeinschaftlicher körperschaftlicher Forstämter weiter ermöglicht wird. Dies entspricht einer früh geäußerten Position des BDF. Gemeinschaftliche körperschaftliche Forstämter stehen dem bisherigen Einheitsforstamt baden-württembergischer Prägung – ohne Beteiligung des Staatswaldes – am nächsten. Sie bieten die Chance, Kommunalwald und Privatwald weiterhin unter einem Dach mit allen Aufgaben, einschließlich des Holzverkaufs zu vereinen.

Diese Chance stößt aber auf erhebliche Schwierigkeiten im Gemeindeförstungsrecht. Diese Schwierigkeiten gilt es im Gesetzgebungsverfahren auszuräumen. Zu nennen sind hier vor allem die Barriere des Inhousegeschäftes bei Zweckverbänden und kommunalen Anstalten des öffentlichen Rechts. Hier muss auf rechtlich sicherer Basis die Betreuungsmöglichkeit des Kleinprivatwaldes durch interkommunale Zusammenschlüsse auch über die aktuelle Umsatzgrenze hinaus geschaffen werden.

Auch das Kooperationsmodell mit der Formulierung der ausschreibungsfreien Fortführung der Betreuung und der Beibehaltung der Betriebsleitung als staatliche Aufgabe sehen wir als Modell, das vielen Mitarbeitenden die Beschäftigung im gewohnten Umfeld sichert.

## Holzverkauf und Brennholzverkauf in der UFB

Das Kooperationsmodell hat aber einen Mangel, der wieder behoben werden muss. Die Argumente zur Streichung des Holzverkaufs aus dem Aufgabenpaket der unteren Forstbehörden und die damit verbundene Öffnung für Forstbetriebsgemeinschaften, Genossenschaften aber auch private Dienstleister sind nachvollziehbar vor dem Hintergrund prozessfrei sichere Strukturen schaffen zu wollen. Wir befürchten aber auch, dass die Trennung der Verantwortung für die biologische und technische Produktion vom Verkauf mittelfristig dazu führt, dass die betriebliche Gesamtverantwortung dorthin verlagert wird, wo der Verkauf stattfindet und damit die Intention der Fortführung des öffentlichen Betreuungsmodells konterkariert wird. Wir bitten deshalb nochmals um Prüfung, ob diese Trennung für jegliche Sortimente juristisch wirklich erforderlich ist. Zustimmung findet die Möglichkeit zur Einrichtung kommunaler Holzverkaufsstellen als freiwillige Dienstleistung der Landkreise.

Wir bitten – unabhängig von der generellen Holzverkaufsproblematik - dringend darum, die Zuordnung des örtlichen Brennholzverkaufs durch die Forstrevierleitungen unter kartell- und beihilferechtlichen Gesichtspunkten erneut zu prüfen. Der Brennholzverkauf und die Bedienung von Brennholzkleinselbstwerbern durch die UFBen unterliegt keinerlei kartellrechtlichen Bedenken und findet überwiegend in dem vom Kartellverfahren nicht tangierten Laubholz statt. Wir halten es für nahezu unmöglich, die Revierleitungen organisatorisch aus den zu den Verkaufshandlungen zählenden Tätigkeiten der Verkaufsanbahnung und der Preisfestlegung im kartellrechtlichen Sinne heraus zu halten. Für den Wegfall des Brennholzverkaufs und des Angebots für Brennholzkleinselbstwerber durch den Revierleiter wird es vor Ort keine gesellschaftliche Akzeptanz geben.

## Aufgaben der forsttechnischen Betriebsleitung und des forstlichen Revierdienstes

Der BDF begrüßt die Festschreibung der Sachkundanforderungen auf der Basis der bisherigen Regelungen. Wir bitten nun um eine klare Formulierung in der KWaldVO die sicherstellt, dass der Gemeinwohlausgleich an Kommunen nur dann gewährt wird, wenn auch die Anstellung in der Laufbahn des gehobenen technischen Forstdienstes oder einer vergleichbaren Eingruppierung im TVöD erfolgt. Gemeinden, die noch einen Mitarbeitenden im mittleren Forstdienst als Revierleiter beschäftigen, müssen diesem den Aufstieg in den gehobenen technischen Forstdienst ermöglichen, um den Gemeinwohlausgleich in Anspruch nehmen zu können.

## Betreuung durch die Landesforstverwaltung im Körperschaftswald

Das Angebot des Landes wird zu Gestehungskosten angeboten. Es sollte in Bälde ein Modell zur Herleitung der Gestehungskosten erarbeitet werden, damit die Gemeinden Klarheit über die künftigen Kosten erhalten. Der BDF plädiert für eine landesweit einheitliche

Kalkulationsbasis – trotz der Zuständigkeit der Landkreise - wie es dies offensichtlich schon für andere Benutzungsentgelte gibt.

## Betreuung durch die Landesforstverwaltung im Privatwald

Wir begrüßen die Einrichtung der institutionellen Förderung fallweiser Betreuungsleistungen durch die untere Forstbehörde im Kleinprivatwald unter 5ha. Für Kleinprivatwald größer 5ha muss in der Förderrichtlinie generell gesichert sein, dass private Dienstleister ihre Dienstleistung nur mit sachkundigem Personal durchführen um gefördert werden zu können. An die Erfüllung der Dienstleistung müssen strenge Anforderungen in der Förderrichtlinie verankert werden. Eine Überprüfung muss im Rahmen der Förderkontrolle erfolgen. Es ist für die Kreise in diesem Bereich deutlich schwieriger als für Private ihre Angebote zu platzieren, da ihre Kalkulationsbasis jederzeit überprüfbar ist. Auch hier erwarten wir bald das landesweit einheitliche Modell zur Herleitung der Gestehungskosten der UFB.

Bei der direkten Förderung von mehrjährigen Betreuungsverträgen muss eine Obergrenze für den Großprivatwald definiert werden, den wir bei 100 ha sehen. Größere Betriebe benötigen keine öffentlichen Mittel. Die zur Verfügung stehende Fördersumme soll sich auf den Kleinprivatwald konzentrieren.

## Aufbauorganisation der Landesforstverwaltung und der AÖR

Der Wegfall eines der beiden Vor-Ort-Regierungspräsidien entspricht nicht den Interessen der dort beschäftigten Mitarbeitenden. Wir halten diese Entscheidung unter sozialen Gesichtspunkten für äußerst bedenklich. Auch aus Sicht der Aufgabenerledigung ist die Konzentration der Zuständigkeit einer Aufgabe an einem Ort im Land bedenklich. Lange Fahrzeiten führen zu Arbeitszeitverlusten. Sollte an der Entscheidung festgehalten werden, muss sich aus unserer Sicht der Standort der Betriebszentrale der AÖR am Standort des wegfallenden Vor-Ort-Regierungspräsidiums orientieren. Für die betroffenen Mitarbeitenden müssen umfangreiche Angebote der Telearbeit vorgehalten werden.

Das Informationsschreiben vom 6. August hat zu erheblicher Unruhe bei den Revierleitenden geführt. Wir wiederholen deshalb unsere Forderung nach einer **Revierobergrenze**. Die Bewertung der 1.600 ha Durchschnittsreviere der AÖR bedeutet rein rechnerisch einen Revier-Stellenabbau von ca. 20 %, der nur durch eine sehr stark ausgeweitete Spezialisierung und Funktionalisierung aufgefangen werden kann. Beides rüttelt am bewährten System und gefährdet das Ziel, dass die AÖR sich als ökologischer Vorzeigebetrieb mit höchsten sozialen Standards präsentieren kann.

Wir sind offen für Neues, aber einem Personalabbau gleich welcher Art, kann der BDF nicht zustimmen. Wir sind entschieden gegen eine Funktionalisierung nach rheinland-pfälzischem Modell. Die Revierleitung muss für alle Arbeiten im Revier, insbesondere für die biologische

und die technische Produktion vor Ort zuständig und verantwortlich bleiben. Ansonsten sind die derzeit geschätzte Qualität der Arbeitserledigung und des Waldzustandes nicht zu halten. Das Arbeitsvolumen, das sich nicht nur aus dem Einschlag und der Fläche, sondern wesentlich auch aus dem regional sehr unterschiedlichen Aufgabenportfolio ergibt, bestimmt die Größe. Dies gilt auch für die neu entstehenden Reviere im Körperschaftswald. Dort sind erst wenige Größenvorstellungen bekannt. Auch die Kommunen müssen sich - trotz künftiger Vollkosten - der gesellschaftlichen Bedeutung des Waldes und der daraus abgeleiteten Arbeitspakete bewusst sein. Das Land wiederum muss sich der Signalwirkung der eigenen Organisation auf den Körperschaftswald bewusst werden.

**Bei einer Größe von 1.800 ha ist für den BDF die absolute Obergröße eines reinen Nadelholzreviers mit einem Waldbesitzer und einfachen Verhältnissen erreicht.** Insofern kann die genannte Führungsspanne von 1:10 nur als allgemeiner Richtwert angesehen werden. In Betriebsteilen, in denen die Führungsspanne zu unzumutbaren und nicht bewerkstellbaren Reviergrößen führt, muss die Führungsspanne angehoben werden können. **Der BDF fordert die Führungsspanne je nach Situation in den Betriebsteilen bei 1:10 bis 1:12** festzulegen und den künftigen Betriebsleitern in begründeten Fällen Spielräume zu öffnen.

**Eine dauerhafte, über den Stellenplan der AöR abgesicherte Unterstützung der Reviere** durch Spezialisten in Bereichen mit hoher Regelungsdichte befürworten wir ausdrücklich. Wir ergänzen die Liste um folgende wichtigen Bereiche:

- Verkehrssicherung im Wald, Ausbildung von Personal mit Spezialwissen
- Weg- und Maschinenweg**neubau**, Unterhaltung von Kunst- und Wasserbauten, Flurneuerungsverfahren
- FFH-Managementpläne, Artenschutz, Ausgleichsmaßnahmen nach Naturschutz- und Forstrecht im Wald
- Waldpädagogen und Forstranger
- „Fachförster“ für Revierunterstützung, Urlaubs- und Krankheitsvertretung als Ersatz für die bisherige gegenseitige Vertretungsregelung

Im Bereich der technischen Produktion muss die Abgrenzung zwischen dem Revier und den Spezialisten bei den Betriebsstellen eindeutig geregelt werden. Bei der Frage der Mitarbeiterführung in der technischen Produktion sind wir der Meinung, dass eine ausschließlich zentrale Betreuung der Mitarbeitenden in der Waldarbeit und eine zentrale Maschineneinsatzleitung bei der Flächenausdehnung der Betriebsteile nicht zielführend ist. Hier schlagen wir vor, am bewährten System des Heimatrevierleiters festzuhalten.

Die operative Waldpädagogik vor Ort sollte nicht nur vollständig übernommen werden, wo bereits entsprechende Einrichtungen geschaffen wurden und betrieben werden, sondern ist insbesondere dort auszubauen und zu etablieren, wo sie noch immer keine fest verankerten Strukturen hat.

Bei den geplanten Reviergrößen müssen Reviere mit Sondersituationen und Sonderaufgaben zur Bewältigung des Arbeitsvolumens direkt unterstützt werden. Solche Sonderaufgaben sind:

- Revierleiter mit Personalverantwortung als Heimatrevierleiter einer Forstwirtsarbeitsgruppe und/oder Maschineneinsatzleitung
- Übertragung von Sonderaufgaben, z.B.: Stützpunkte, Aus- und Fortbildung
- Außerordentliche Belastung durch die Regiejagd. Kriterien für die Bewertung sind z.B.: Sonderbelastung Wildarten (Schwarzwild, Rotwild, Gams), Anzahl der zu führenden Jagdgäste, zentrale Betreuung von Wildkammern

## Weiteres Vorgehen im Projekt

Das Vorprojekt zur Gründung der AÖR bindet erneut Personal in erheblichem Umfang. Für die Mehrbelastung durch die Projekte bei gleichzeitig ohnehin sehr hoher Belastung durch den laufenden Betrieb sind Unterstützungsregelungen oder aber finanzielle Ausgleichsmaßnahmen vorzusehen.

## Ausblick auf das Verfahren zum Personalwechsel

Hier begrüßen wir die Gleichzeitigkeit der Ausschreibung der Dienstposten in der AÖR und den Landkreisen und bedanken uns für die Einhaltung einer Zusage, die bereits bei den Regionalkonferenzen des BDF 2016 gegeben wurde!

Der Pakt für Beschäftigte muss weiterentwickelt und mit Leben befüllt werden. Aktuell machen wir auf folgenden Missstand aufmerksam. Uns ist bekannt, dass aufgrund der Unsicherheiten im Zuge der neuerlichen großen Forstreform einige Landkreise die forstlichen Mitarbeitenden nach erfolgreich abgelegtem Traineeprogramm, bei Forstwirtinnen und Forstwirten bei Nachbesetzung offener Stellen, nur befristet eingestellt haben. Dies wäre im Rahmen des Paktes für Beschäftigte nicht notwendig gewesen. Diese Mitarbeitenden müssen trotz einer Stichtagsregelung am Pakt für Beschäftigte partizipieren können. Alle Partner im Pakt für Beschäftigte müssen hier zeitnah reagieren. Von den Kreisen fordern wir, die Beschäftigungsverhältnisse rechtzeitig zu entfristen. Das Land fordern wir auf, in den Stadt- und Landkreisen Klarheit zum vereinbarten Verfahren herzustellen. Wir werden uns unterstützend an den Landkreistag wenden.

Wir wiederholen die Forderung nach einem **Pakt für Nachwuchskräfte**. Das Land muss hierfür selbst einen **Einstellungskorridor** in der Größe der tatsächlichen Altersabgänge sowohl in der AöR, wie auch in den UFBen in beiden Laufbahnen und bei den Beschäftigten sicherstellen, ansonsten verliert die Forstwirtschaft in BW an Innovationskraft und Leistungsfähigkeit und wird über Jahre beim Wettbewerb um die besten Köpfe keine Rolle mehr spielen.

## Formale Umsetzung der Personalmaßnahmen

Der BDF fordert die Beachtung folgender Grundsätze zur Überleitung der Mitarbeitenden in die AöR. Die Sicherstellung des Besitzstandes geht weit über die reine Besoldungs- und Vergütungsfrage hinaus.

Im Detail weisen wir auf folgende Fragen hin:

- Übergabe sämtlicher personalrechtlich wichtigen Unterlagen von den Landkreisen an die AöR. (z.B. Personalakten, Akten zu Arbeits- und Dienstunfällen, Eintragungen in Verbandsbücher, etc.)
- Unabhängig von künftigen Stellenbewertungen bleiben alle Mitarbeitenden abschlagsfrei in Ihrer Besoldungsstufe bzw. Entgeltgruppe. Geringere Entgelte durch Wechsel im Tarifvertrag sind durch dauerhafte und rentenwirksame Zulagen auszugleichen.
- Klare Regelungen für Mitarbeitenden die sich für eine Altersteilzeitregelung entschieden haben.
- Vollständige Übertragung von Resturlaub und Mehrarbeitsstunden bzw. Überstunden auf die AöR. Eine Auszahlung kommt nur auf ausdrücklichen Wunsch des Mitarbeiters in Frage
- Sicherstellung, dass die im Dienstkleidungskonto angesparten und verfügbaren Beträge bei den Landkreisen gegenüber der AöR abgelöst und übertragen werden. Die Guthaben resultieren in der Regel aus der Nichtverfügbarkeit von Dienstleistungsbestandteilen beim LZN und sind nicht von den Mitarbeitenden zu verantworten.
- Freie Wahlmöglichkeit der Mitarbeitenden zwischen Dienstwagen oder KFZ-Entschädigung.
- Übernahme der Verpflichtungen der Landkreise für Dienstzimmer in den Privatwohnungen der Revierleiter. Die Dienstzimmer wurden von den Mitarbeitenden für diesen Zweck vorgehalten oder angemietet und können nicht in Frage gestellt werden.

Darüber hinaus gilt es aber auch mit Blick auf die Mitarbeitenden, die bei den Landkreisen verbleiben, Besitzstände zu wahren:

- Abgabe von Holz und Brennholz zu Bedienstetenpreisen an für ForstBW beschäftigte, den Rentnern und Pensionären und deren Hinterbliebenen. Diese Regelung muss für alle derzeit für ForstBW-Beschäftigten mit einer Stichtagsregelung übernommen werden, auch wenn Sie künftig organisationsbedingt beispielsweise in einen interkommunalen Zusammenschluss übergeleitet werden.
- Aufrechterhaltung und Anpassung aller Regelungen, die eine pauschale Aufwandsentschädigung der Mitarbeitenden regeln.
- Jagd  
Um einen geordneten Jagdbetrieb im Staatswald aufrecht zu erhalten, müssen Regelungen gefunden werden, die bisher für ForstBW jagdlich tätigen Mitarbeitenden auch weiterhin einsetzen zu können. Gerade der mit Nachdruck geforderte vorbildliche Einsatz bei der Schwarzwildbejagung aber auch der weiterhin notwendige hohe Einsatz bei der Bejagung aller Schalenwildarten und die steigenden Anforderungen bei der Versorgung des Wildes belegt, dass ForstBW hier alle bisherigen Mitarbeitenden benötigt. Es müssen Regelungen gefunden werden, die in den Landkreisen verbleibenden Mitarbeitenden künftig nicht nur kostenfrei an der Jagd zu beteiligen, sondern auch dafür weiterhin adäquat zu entschädigen.

Dazu gehört u.a. auch der weiterhin gebührenfreie Antrag auf Jagdschein und dessen Verlängerung für die Mitarbeitenden in der AÖR und der Landkreise.

Die Landesleitung des BDF-Baden-Württemberg

Dietmar Hellmann

Rolf Leimgruber

Georg Jehle