

Forderungen der IG BAU zur Wald- und Naturschutzpolitik in Hessen

1. Wald, allgemeine Ziele

Der hessische Wald als eine Lebensgrundlage des Menschen ist Bürgerwald und wichtiger Baustein der Daseinsvorsorge. Nachhaltige, umweltverträgliche Forstwirtschaft und Naturschutz sind für uns zwei Seiten einer Medaille. Der Erhalt, die Stabilität und die weitere Verbesserung des Lebensraumes Wald muss die Richtschnur aller forstlichen Aktivitäten sein.

Der hessische Staatswald erfüllt nach §1 HWaldG schwerpunktmäßig Aufgaben der Daseinsvorsorge:

- Ökosystem mit hoher Biodiversität
- Wasserreinigung, Bodenschutz, Klimaverbesserung
- nachhaltige Sicherung nachwachsender Rohstoffe
- CO₂- Senke
- Erholungsort
- Arbeitsplatz

Seitens des Landesbetriebes HessenForst, als Bewirtschafter des hessischen Staatswaldes, wird die Produktion von Holz derzeit als vorrangige „Kernaufgabe“ betrachtet. Die politischen Vorgaben für den Landesbetrieb fordern, dass er seine vielfältigen Aufgaben kostendeckend erfüllt und sogar noch jährliche Abführungsbeträge in Millionensumme an den Landeshaushalt leistet. Dies ist vor dem Hintergrund schwankender Holzpreise, einer nur ungefähr planbaren Nachfrage nach Holz, unvorhersehbarer Witterungsbedingungen, zunehmender Klimaveränderung und einem differenzierten Aufgabenspektrum für einen personalintensiven Betrieb keine stabile Basis. Es ist absurd, dass der Wald als wichtigster, kostenloser Erholungsort für die Bürgerinnen und Bürger auch noch möglichst viel Geld abwerfen soll, während in alle anderen öffentlichen Güter wie Parks oder Schwimmbäder viel Geld investiert wird..

Deshalb fordert die IG BAU folgende Änderungen bei den Bewirtschaftungsgrundlagen des Landesbetriebes HessenForst:

- **Die Gewichtung im Zielsystem für den Hessischen Staatswald (RiBeS) wird dem HWaldG angepasst: zukünftig erhalten die Schutzfunktionen mehr Gewicht als die Nutzfunktion.**
- **Dem Landesbetrieb HessenForst als Bewirtschafter des Staatswaldes werden ausreichend Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt um alle übertragenen Aufgaben erfüllen zu können.**
- **Die Personalstärke des Landesbetriebes muss sich am Aufgabenspektrum orientieren.**
- **Pauschale Abgabeverpflichtungen an den Landeshaushalt sind aufzuheben.**

2. Personal

Viele Aufgaben, können von HessenForst inzwischen kaum noch ausreichend erfüllt werden. Die Belastung der Beschäftigten nimmt dramatisch zu. Es fehlen derzeit schon Fachkräfte, obwohl die ab dem Jahr 2019 zu erwartende starke Pensionierungswelle noch nicht begonnen hat und der bis zum Jahre 2025 geplante Personalabbau von 18% (das ist fast ein Fünftel des Personals!) noch nicht ansatzweise durchgeführt wurde. **Der Personalabbau auf allen Ebenen darf deshalb nicht umgesetzt werden, bis geklärt ist, welchen konkreten Personalbedarf HessenForst in den verschiedenen Aufgabenbereichen hat. Wenn der Umfang und die Qualität der Betreuung gehalten werden sollen, muss die derzeitige Personalstärke beibehalten werden.**

Forstingenieurinnen/ingenieure, Forstwirtschaftsmeisterinnen/meister sowie Forstwirtinnen und Forstwirte haben eine breitgefächerte Ausbildung. Besonders fachkundig sind sie in allen Bereiche der nachhaltigen, umweltverträglichen Forstwirtschaft. Da im Forstbereich zukünftig ein Fachkräftemangel zu befürchten ist, **sollten** sie daher **schwerpunktmäßig für forstliche Aufgaben eingesetzt werden.**

Für weitere Aufgaben der Daseinsvorsorge und für Verwaltungsaufgaben, insbesondere in den zentralen Dienststellen, **müssen ggfls. zusätzliche Fachleute eingestellt werden**, z.B.:

- Verwaltungsfachleute
- Biologinnen/Biologen für spezielle Naturschutz-Aufgaben
- Lehrerinnen/Lehrer zur Unterstützung bei der Waldpädagogik
- Berufsjägerinnen/Berufsjäger für professionelle Unterstützung bei der Jagd

Inzwischen werden ca. 70% aller manuellen Arbeiten im Forstbetrieb nicht mehr von Landes-Personal, sondern von Lohnunternehmern durchgeführt. Beim Einsatz des Landes-Personals wird von jedem Einzelnen immer mehr Leistung eingefordert. Es wird vernachlässigt, dass der Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht auch für ältere und gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte hat. Wir fordern deshalb, dass **gemeinsam mit der Personalvertretung festgelegt wird, welche planmäßigen manuellen Arbeiten weiterhin von fest eingestelltem, tariflich bezahltem Landes-Personal durchgeführt werden sollen und bei welchen Arbeiten ein Unternehmereinsatz sinnvoll ist.**

Auch für alle Aufgaben im Naturschutz ist ausreichend spezialisiertes Personal mit klarer Aufgabenzuordnung unabdingbar. **Das Naturschutzpersonal muss dauerhaft fest eingestellt und tariflich angemessen eingruppiert werden.**

Sobald Personal eingespart wird – egal in welchem Bereich – ist die Folge eine Verlagerung von Aufgaben und Handlungsverantwortung, der Arbeitsanfall erhöht sich, oft steigt der Druck auf die Beschäftigten und bringt eine erhöhte psychische Belastung mit sich. Deshalb

ist es notwendig, **nach jedem Stellenabbau zu prüfen, ob die verbleibenden Stellen nicht höhergruppiert werden müssen.**

Wenn Lohnunternehmen eingesetzt werden, darf dies nur zu auskömmlichen Bedingungen geschehen. Die Beschäftigten müssen nachweislich qualifiziert sein. Dumping-Löhne für Beschäftigte von Forstunternehmen müssen unterbunden werden. **Eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Tariflöhne für den Forstbereich ist überfällig!**

Ausbildung/ Weiterbildung

In allen Beschäftigtenbereichen muss weiterhin ausgebildet und fortgebildet werden, damit HessenForst als öffentlicher Arbeitgeber und Monopolausbilder für den forsttechnischen Dienst seine gesellschaftliche Verpflichtung erfüllt. **Die Anzahl der Ausbildungsplätze in allen Beschäftigtenbereichen müssen erhöht, die Qualifizierungsoffensive von Forstwirtinnen/-wirten zu Forstwirtschaftsmeisterinnen/-meistern fortgesetzt werden. Die Weiterqualifizierung von Angestellten muss entsprechend der zunehmenden Aufgabenverlagerung intensiviert werden.**

Nachwuchskräfte

Unter den geltenden tariflichen Bedingungen gelingt es kaum, ausreichend neues Personal an den Betrieb zu binden. Dazu kommt erschwerend, dass viele der neu eingestellten Nachwuchskräfte HessenForst nach kurzer Zeit wieder verlassen. Es erscheint vor diesem Hintergrund fraglich, ob die in der Personalvereinbarung HessenForst 2025 gesteckten Ziele erreicht werden können.

Für alle forstlichen Berufsfelder sollte eine Werbekampagne gestartet werden, um offensiv um Nachwuchs zu kämpfen. **Die Attraktivität von HessenForst als Arbeitgeber muss gesteigert werden. Hierzu werden alle tariflichen und außertariflichen Möglichkeiten genutzt:** angemessene Eingruppierung, flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmöglichkeiten, Weiterbildung und bessere Aufstiegschancen, die Gestellung von Betriebsfahrzeugen und Motorsägen für Forstwirte, die private Mitbenutzung von Dienstwagen für forsttechnische Beschäftigte.

Die Nachwuchskräfte müssen dasselbe Netto-Gehalt bekommen, wie ihre verbeamteten Kolleginnen und Kollegen. Falls das im Rahmen einer Tarifbeschäftigung nicht gelingt, fordern wir die **Wieder-Einführung der Verbeamtung.** **Es dürfen keine Verträge mit sachgrundloser Befristung eingegangen und keine Leiharbeitsverhältnisse mehr begründet werden.**

3. Forstamts- und Revierstrukturen

Im Rahmen des Risikomanagements müssen umgehend verschiedene Szenarien entwickelt werden, wie HessenForst mit möglichen Konsequenzen aus dem Kartellrechtsurteil umgehen kann. **Es muss ein Moratorium für die Umstrukturierung der Forstämter verhängt werden, bis diese Ergebnisse vorliegen.**

In der Struktur des Einheitsforstamtes wird der gesamte Wald einer Region besitzartenübergreifend betreut. Die individuelle Zielsetzung der Waldbesitzerinnen und Waldbesitzer werden dabei berücksichtigt. Gleichzeitig garantiert die Anwendung der für den Staatswald üblichen Standards die Sicherung aller Waldfunktionen auf großer Fläche. Aus diesen Gründen setzen wir uns für den **Erhalt des Einheitsforstamtes** ein.

Es ist notwendig, die hessischen Forstämter auch organisatorisch so aufzustellen, dass sie ihre Aufgaben bestmöglich erfüllen können. **Die Trennung der Besitzarten in den hessischen Forstämtern durch den Neuzuschnitt besitzartenreiner Reviere muss sofort beendet werden**, da sie zu einer Zersplitterung der Zuständigkeiten und zu hohen unproduktiven Fahrtzeiten der Revierleitungen führt.

Jede weitere Reviervergrößerung bedeutet die Auflösung einer in langen Jahren gewachsenen und bewährten Organisationsstruktur und bringt eine Verringerung der Betreuungsintensität mit sich. **Die Auflösung von Revieren sollte auf die Fälle beschränkt werden, in denen Betreuungsflächen von mehr als 1000 ha verloren gehen.**

4. Nachhaltige, naturgemäße Forstwirtschaft

Der Erhalt des Lebensraumes Wald ist die Basis des forstlichen Handelns. Die Produktion des umweltfreundlichen, heimischen nachwachsenden Rohstoffes Holz ist und bleibt eine der Haupt-Aufgaben der im Wald arbeitenden Beschäftigten. Dies beginnt bei der naturgemäßen, standortgerechten Verjüngung, über die Pflege der Waldbestände bis hin zu einer umweltverträglichen Ernte des Holzes, unter Berücksichtigung ökologischer Belange.

Für die IG BAU ist dabei wichtig, dass **das Bewirtschaftungsziel „Dauerwald“ die Nutzungsplanung bestimmt**. Die Nutzungen, insbesondere in den alten Wäldern, sollten zeitlich soweit gestreckt werden, dass das Waldinnenklima erhalten bleibt und alle Schutzfunktionen dauerhaft erfüllt werden.

Der Staatswald in Hessen sollte nach PEFC und FSC zertifiziert werden um zu dokumentieren, dass landesweit ein fortschrittlicher Standard in der Bewirtschaftung des Staatswaldes gilt. **Das Land Hessen bleibt Mitglied im PEFC und muss auch Mitglied von FSC werden**. Das ermöglicht es, in den entsprechenden Gremien mitzuarbeiten, um gemeinsam mit den Wirtschaftsvertretern, dem Naturschutz und sozialen Verbänden an der

Weiterentwicklung der FSC-Standards mitzuwirken. Falls durch eine Zertifizierung Mehrarbeit entsteht, muss hierfür zusätzliches Personal eingestellt werden.

5. Naturschutz

Die zentrale Legitimation für den öffentlichen Waldbesitz und staatliches Wirtschaften ist das Erbringen von Leistungen für die Allgemeinheit. Dazu gehören ausdrücklich auch Erhaltung und Entwicklung der biologischen Vielfalt und der Naturschutz. Damit kann der Wald vorbildhaft seiner Selbstverpflichtung aus dem Countdown 2010 zur Sicherung der nationalen Biodiversität gerecht werden. Nach den Natura 2000-Richtlinien sind die Schutzgüter in einem guten Erhaltungszustand zu bewahren oder durch aktives Handeln dahin zu entwickeln. Die Umsetzung der nationalen Strategie zur biologischen Vielfalt ist voranzubringen.

HessenForst gewährleistet mit einer landesweiten Präsenz qualifizierter Beschäftigter die fachgerechte Pflege und Entwicklung von Schutzgebieten innerhalb und außerhalb des Waldes. **Eine erweiterte Aufgabenübertragung an HessenForst auch in Bereichen des Naturschutzes** könnte bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Erreichung der Ziele der Hessischen Biodiversitätsstrategie positive Wirkungen entfalten. Die **gute Zusammenarbeit mit allen örtlichen Naturschutzakteuren** hat sich bewährt und **sollte vertieft** werden.

6. Kommunal- und Privatwald

HessenForst muss sich weiterhin aktiv um die Betreuung des Nicht-Staatswaldes bemühen.

Für die Vergabe von Fördergeldern für den Kommunal- und Privatwald sollten in den Förderrichtlinien Mindestanforderungen an die Waldbesitzer als Arbeitgeber formuliert werden. Voraussetzung muss sein, dass die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die der eingesetzten Lohnunternehmer in festen, tarifkonformen Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden müssen.

7. Nachhaltiges Wirtschaften

Wichtig ist uns, dass unsere Arbeit in ein Wirtschaften eingebettet ist, das nicht alleine auf kurzzeitigen Profit ausgerichtet ist. Investitionen, Anschaffungen und Vorgaben im Forstbereich sollten so gestaltet sein, dass sie nicht auf Kosten anderer Länder oder nachfolgender Generationen gehen. Importe aus zweifelhaften Herkunftsländern mit langen, klimaschädlichen Transportwegen sollten vermieden werden. Der hessische Klimaschutzplan ist ein positives Beispiel für einen solchen Ansatz, geht aber in vielen Punkten nicht weit genug.

Konkrete Forderungen hierzu sind:

- **Verwendung von Holz aus heimischen Wäldern für energiesparenden Bau und Heizungen von Landes-Liegenschaften.**
- **Produkte aus Holz einheimischer Produktion, sonstige Produkte möglich aus fairem Handel, sollten vorgezogen werden.**
- **Einsatz von Elektro- oder Hybrid-Fahrzeugen als Dienstwagen.**