

Beamtinnen/Beamte und Angestellte in Forst und Naturschutz



Landesvertretung Hessen
der Beamtinnen/Beamten und
Angestellten in Forst und Naturschutz

Vorsitzende Claudia Mävers

Neugarten 4, 35315 Homberg (Ohm)
Tel.: 06633-642102
mail:
Claudia.maevers@forst.hessen.de
igbau_maevers@gmx.de

INFO 3/16

30.08.2016

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

eine arbeitsintensive Zeit liegt hinter uns: die **Personalratswahlen** haben uns alle sehr gefordert.

Wir bedanken uns bei unseren Wählerinnen und Wählern für das Vertrauen, das unseren Kandidatinnen und Kandidaten geschenkt wurde. Wir werden alles daran setzen, die Ziele, die wir uns vorgenommen haben schrittweise zu erreichen. Wir wünschen den neuen Personalräten einen guten Start und viel Erfolg bei der anspruchsvollen Arbeit, die auf sie wartet.

Die Ergebnisse werden hier nur noch einmal kurz erwähnt, da ihr alle die offiziellen Listen erhalten habt:

GPR:

Leider haben wir den dritten Beamtenitz um drei Stimmen verpasst, aber auch ein solch' knappes Wahlergebnis ist Teil einer demokratischen Wahl. Es war zu erwarten, dass es für unseren dritten Kandidaten eng wird. Mehr schmerzt der Verlust des achten Sitzes im Arbeitnehmerbereich, da damit nur vier Vertreter der Forstwirte und Forstwirtschaftsmeister in das Gremium gewählt wurden. Hier müssen wir künftig aufpassen, dass die Belange dieser größten Arbeitnehmergruppe nicht zu kurz kommen.

Unsere Ansprechpartner im GPR sind: Ernst-Otto Naumann und Joachim Gröll aus dem Beamtenbereich sowie die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter Harry Trube, Sonja Heideloff, Michael Baier, Petra Sinn, Helmut Ruckert, Kay Norman Andresen und Martin Hennemuth. Claudia Mävers nimmt als Gewerkschaftsbeauftragte ohne Stimmrecht an den Sitzungen teil.

HPR

Auch hier haben wir einen Sitz im Beamtenbereich verloren, da bei dieser Wahl erstmals eine dritte Liste angetreten war und nur drei Sitze zu verteilen waren. Wir sind jedoch als stärkste Liste aus der Wahl hervorgegangen, deshalb stand uns der erste „Männer-Sitz“ zu.

Aus dem Arbeitnehmerbereich sind nur noch drei Vertreter der IG BAU in den HPR gewählt worden. Damit sind auch in diesem Gremium nur noch drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Bereich der Forstwirte und Forstwirtschaftsmeister.

Unsere Ansprechpartner im HPR sind: Christian Korff als Beamter und Helmut Ruckert, Heidi Blume und Harry Trube als Arbeitnehmer. Claudia Mävers nimmt auch hier als Gewerkschaftsbeauftragte an den Sitzungen teil.

Regional-, Bezirks- und Landeskonferenz

Momentan sind wir intensiv dabei, unsere turnusgemäßen Versammlungen vorzubereiten. Jedes Mitglied wird eine persönliche Einladung dazu in der nächsten Zeit bekommen. Damit Ihr aber schon die Termine freihalten könnt, seien sie hier genannt:

27.09.16 Regionalkonferenz Südhessen in Gießen Klein Linden

29.09.16 Bezirksgruppentag Kassel im Knüllwald

15.11.16 Landeskonferenz in Gießen Klein Linden

Bei diesen Konferenzen werden wichtige Weichen für die inhaltliche Arbeit der nächsten Jahre gestellt und u.a. neue Vorstände gewählt. Interessante Vorträge runden das Programm des öffentlichen Teiles ab. Ihr seid alle herzlich dazu eingeladen, Euch an der Ausrichtung der Gewerkschaftsarbeit zu beteiligen!

Besoldungsrunde 2013: Wir geben 100 %, die geben 1%?

Unter diesem Motto standen unsere Protestaktionen von GEW, GdP, VERDI und IG BAU unter dem Dach des DGB. Der gemeinsame Protest richtete sich gegen das skandalöse neue Besoldungsgesetz, das nach der Nullrunde für alle Beamtinnen und Beamten im letzten Jahr, für dieses Jahr eine Besoldungserhöhung von nur 1% vorsieht. Damit soll die im Koalitionsvertrag vereinbarte Deckelung der Beamtenegehälter durchgeboxt werden. Ziel der Gewerkschaften war es, die parlamentarische Diskussion über das neue Besoldungsgesetz von Ende Juni bis zum 14. Juli lautstark und öffentlichkeitswirksam zu begleiten.

Die Auftaktveranstaltung begann am Tag der ersten Lesung an der Bannmeile vor dem Landtag. Es wurden dort und später per Post an alle Mitglieder Aktionspostkarten verteilt, mit denen man den Protest schriftlich unterstützen konnte. Bei uns lief die Verteilung der Postkarten über die Forstämter. Wir hoffen, dass sie bei Euch allen angekommen sind! Am Tag der letzten Lesung fand die lautstarke Aktion „wir blasen den Politikern den Marsch“ am Rand der Bannmeile statt. Hierbei hat



die IG BAU mit einem kleinen Jagdhornbläser-Chor ihr bestes gegeben. Auffällig war übrigens, dass der Beamtenbund an den Protesten nicht teilgenommen hat.

Schon bei der öffentlichen Anhörung am 30. Juni wurde deutlich, dass praktisch alle Anzuhörenden vor der Umsetzung des Gesetzes in der vorliegenden Form warnten. Unsere Landesvorsitzende trug vor, dass die Besoldungspolitik von den Beschäftigten als ungerecht und nicht wertschätzend empfunden wird. Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird durch den Dienstherren Innenminister Beuth erwartet, dass sie mit zunehmender Arbeitsverdichtung, permanenter Umorganisation, immer größer werdenden Zuständigkeitsbereichen, wachsender Verantwortung und wucherndem Dokumentationsaufwand sowie einem dauerndem Fortbildungsbedarf fertig werden. Als Dank dafür gibt es: eine minimale Besoldungserhöhung, die noch nicht einmal die Inflationsrate aufwiegt.

Der einzige Befürworter der Regierungspläne bei der Anhörung war der Vertreter des „Bundes der Steuerzahler“, dem die Einschnitte bei der Besoldung noch nicht weit genug gingen. Alle anderen – von den Gewerkschaften bis hin zum Städte- und Gemeindebund – warnten vor den Folgen. Es wurde auch sehr deutlich vorgerechnet, dass Hessen bei der Bezahlung der Beamtinnen und Beamten den hintersten Platz aller Bundesländer einnimmt. Von wegen: Hessen vorn...


Alle Gewerkschaften empfahlen dem Landtag, den von den LINKEN eingebrachten Antrag zu beschließen, nach dem den Beamtinnen und Beamten in Hessen in diesem Jahr eine Besoldungserhöhung von 4,6% gewährt werden sollte, um die Ergebnisse der Tarifverhandlungen aus dem letzten und diesem Jahr zu übertragen.

Gebracht hat der Protest leider nur ein Trostpflaster einer lächerlichen Einmalzahlung und eine minimale Verbesserung bei den Anwärterbezügen. Aber es bleibt doch dabei: wer sich nicht wehrt, lebt verkehrt!

Schreiben wegen Arbeitsbelastung

Im Folgenden möchten wir nun einen etwas ungewöhnlichen Weg wählen, Euch Informationen zukommen zu lassen. Wir hängen ein Schreiben des Landesvorstandes an das Ministerium in Originalformat an und fügen die Antwort von Herrn Wilke (mit dessen Einverständnis) an. Dies soll Euch ermöglichen, Euch ein direktes Bild zu machen von unseren Aktivitäten und den daraus resultierenden Ergebnissen. Auf das Antwortschreiben des Ministeriums haben wir bislang noch nicht reagiert. Wir würden uns freuen, wenn Ihr Rückmeldung dazu geben könntet, ob die Darstellung des Ministeriums, die auf einer Nachfrage bei der Landesbetriebsleitung fußt, sich mit Eurer Wahrnehmung deckt. Bitte meldet Euch telefonisch oder per mail bei der Vorsitzenden, wenn Ihr dazu etwas anzumerken habt. Wir würden dann gerne die Rückmeldungen der Betroffenen als Grundlage für unser Antwortschreiben verwenden.

Mit kollegialen Grüßen
für die Landesvertretung Hessen



(Claudia Mävers, Landesvorsitzende)

Herausgeber: IG Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand VB III, Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main, Landesvertretung Hessen der Beamtinnen/Beamten und Angestellten in Forst und Naturschutz, Vorsitzende: Claudia Mävers, Neugarten 4, 35315 Homberg (Ohm) Tel.: 06633-642102, mail: igbau_maevers@gmx.de



**Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt
Landesvertretung der
Beamtinnen/Beamte und
Angestellte in Forst und
Naturschutz
Hessen**

IG Bauen-Agrar-Umwelt · Landesvertretung Hessen
Claudia Mävers · Neugarten 4 · 35315 Homberg (Ohm)

An

das HMUKLV
-Forstabteilung-
Herrn Carsten Wilke

Postfach 3109
65021 Wiesbaden

Neugarten 4
35315 Homberg (Ohm)

Vorsitzend Claudia Mävers
e:
Telefon: ++49 (06633) 642102
Mobil: ++49 (0160) 4706704
E-Mail: igbau_maevers@gmx.de

Internet: www.lv-forst-hessen.igbau.de
www.igbau.de

Ihre Zeichen Ihre Nachricht vom Unsere Zeichen Homberg (Ohm)
25. April 2016

**Zunehmende Überbelastung der Beschäftigten des
Landesbetriebes HessenForst**

Sehr geehrter Herr Wilke,

Die IG BAU als Berufsvertretung der Beschäftigten bei HessenForst stellt mit zunehmender Besorgnis fest, dass die psychische und körperliche Belastung der Beschäftigten des Landesbetriebes HessenForst in den letzten Jahren erheblich gestiegen ist, ohne dass seitens des Betriebes wirksame Maßnahmen dagegen ergriffen wurden.

Wir wenden uns deshalb vertrauensvoll an Sie, mit der Bitte, sich mit dem folgenden Sachverhalt vertraut zu machen um insbesondere die Beschäftigten des **forstlichen Außendienstes** in geeigneter Weise auf der Ebene des Ministeriums zu unterstützen.

Aus unserer Sicht stellt sich die Situation wie folgt dar:

Belastungsfaktoren

Das zunehmende Durchschnittsalter der Beschäftigten führt zu gesundheitlichen Einschränkungen, die sich deutlich auf die berufliche Leistungsfähigkeit auswirken.

Die zunehmenden Fälle von Langzeiterkrankungen und Burn-out machen dies auf dramatische Weise deutlich. Besonders die Berufsgruppe der Revierleitungen steht neben der in allen Beschäftigtenbereich stark angewachsenen Beanspruchung durch Arbeiten unter zunehmenden Zeitdruck durch ihre Außendiensttätigkeit vor großen Herausforderungen bezüglich körperlicher Beanspruchung.



Bei den Revierleitungen als „Ein-Personen-Dienststellen“ mit relativ freier ^{Seite 2 von 4} Arbeitszeitgestaltung zeigt sich außerdem vielfach, dass die Grenze zur Selbst-Ausbeutung häufig überschritten wird.

Diese Dienststellen zeichnen sich dadurch aus, dass es keine echte Vertretung im Urlaubs- oder Krankheitsfall gibt, so dass eine Abwesenheitszeit nur dazu führt, das Arbeitspensum in der verbleibenden Zeit zu verdichten. Die Kolleginnen und Kollegen versuchen also, ihre Aufgaben in immer kürzerer Zeit zu erfüllen, was verbreitet zu Wochenarbeitszeiten von über 50 Stunden führt, was sich wiederum auf die negativ auf die körperliche und seelische Gesundheit auswirkt. Ein echter Teufelskreis!

Der Anspruch der Revierleitungen an die Qualität der eigenen Arbeit ist sehr hoch. Einen solch hohen Anspruch kann man heute bei steigender Arbeitsmenge und vergrößerten Revieren kaum einlösen.

Eine Entfeinerung der Arbeit und deutliche Prioritätensetzung mit abgestufter Arbeitsintensität wäre theoretisch eine Lösungsmöglichkeit. Diese Möglichkeit kann jedoch nicht genutzt werden, da das intensiv genutzte Controlling-Werkzeug des internen Audits (z.B. Kultur-, Forsteinrichtungs-, Jagd-, Holzernte-Audits) dazu führt, dass in allen Arbeitsbereichen sehr genau überprüft wird, ob der Außendienst alle bestehenden Regelungen auch wirklich 100%ig einhält.

Dies erschwert die eigentlich notwendige Prioritätensetzung, da alles gleich wichtig ist. Abweichungen werden genau registriert und es werden detaillierte Erklärungen für diese „Fehler“ eingefordert. Man muss also möglichst alles richtig machen, wenn man nicht zusätzliche Zeit für die Darlegung der Gründe für Abweichungen aufbringen will oder kann.

Durch den immer weiter steigenden Dokumentationsaufwand (z.B. durch Anforderungen der UVV, der Zertifizierung oder interner Regelungen) wächst das Arbeitsvolumen kontinuierlich. Dies wird sich durch die allmählich beginnende Reduzierungen von Revieren absehbar weiter steigern.

Lösungsversuche

Der sehr zu begrüßende „**Kontinuierliche Verbesserungs-Prozess**“ (KVP), der seit zwei Jahren bei HessenForst angelaufen ist, kann zwar zu punktuellen Vereinfachungen, Straffung von Prozessen und Verringerung von Schnittstellen führen; es ist jedoch inzwischen absehbar, dass KVP nicht zu der dringend erforderlichen Absenkung des Arbeitsvolumen der Revierleitungen führt, die ursprünglich erhofft wurde.

Die Entlastung der Revierleitungen ist ja auch zentraler Bestandteil der Personalvereinbarung zwischen dem HPR und dem Ministerium.

Die erhoffte und dringend notwendige **Unterstützung der Revierleitungen durch Forstwirtschaftsmeister** und teilweise auch Forstwirte ist zwar tariflich inzwischen abgesichert, wird aber durch die Landesbetriebsleitung nur sehr zögerlich, umständlich und widerstrebend ermöglicht.

Der entlastende Einsatz wird dadurch erschwert und teilweise unterbunden, dass die Landesbetriebsleitung darauf besteht, dass jeder Einsatz vorher von der Forstamtsleitung bei der Landesbetriebsleitung beantragt, in einem Gremium mit dem GPR beraten und dann eventuell genehmigt wird.

Dies gilt sowohl für die Zulagengewährung als auch für die Höhergruppierung.

Außerdem wird seitens der Landesbetriebsleitung eingefordert, dass die Forstwirtschaftsmeister erst unterstützende Revierleitertätigkeiten übernehmen dürfen, wenn in dem betreffenden Forstamt schon Personal des gehobenen Dienstes eingespart wurde. Diese Verknüpfung von Revierleiterentlastung mit vorauslaufender Personalreduzierung halten wir für unzulässig.

Für die Forstämter wäre es nötig, eine schnelle und unbürokratische Regelung zu finden, die vorhandenen Forstwirtschaftsmeister und ggfls. Forstwirte ohne großen zeitlichen Vorlauf zur Unterstützung der Revierleitungen einzusetzen. In der Vergangenheit gab es beispielsweise einen „Funktionszuschlag“, der von den Revierleitungen stundenweise vergeben werden konnte, wenn Forstwirte die Aufgaben von Forstwirtschaftsmeister übernahmen. Etwas Ähnliches ist heute vielleicht auch denkbar um den enormen Verwaltungsaufwand und zeitlichen Verzug zu verringern, der mit der derzeit gültigen Regelung verbunden ist.

Eine **Gefährdungsanalyse zur psychischen Belastung** gibt es derzeit noch nicht. Sie ist zwar – seit zwei Jahren – in Arbeit und wurde in Pilot-Dienststellen erprobt, eine Umsetzung in allen Dienststellen ist aber noch nicht der Fall, obwohl die gesetzliche Verpflichtung schon seit Jahren besteht. Es ist nach unserer Ansicht dringend notwendig, dieses Thema mit höchster Priorität zu bearbeiten, damit einerseits die Beschäftigten nicht weiter ihre Gesundheit aufs Spiel setzen müssen und andererseits der Landesbetrieb mit seiner alternden Belegschaft nicht irgendwann handlungsunfähig wird.

Da es notwendig ist, schnelle Lösungen zu finden, die zu einer Entlastung der Beschäftigten führen, bitten wir Sie, bei allen oben genannte Themen zu prüfen, wie sie uns unterstützen können. Für weiterführende Gespräche stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Claudia Mävers
Vorsitzende

Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht vom:

Datum: 30. Juni 2016

Belastung der Beschäftigten des Landesbetriebes Hessen-Forst

Ihr Schreiben vom 25. April 2016
Mein Schreiben vom 26.04.2016, Az. wie oben

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Frau Mävers,

zu dem Schreiben der IG BAU zur Belastung der Beschäftigten des Landesbetriebs Hessen-Forst nehme ich wie folgt Stellung:

Die IG BAU bezieht sich in ihrem Schreiben weitgehend auf die Situation der Revierleitungen im Landesbetrieb Hessen-Forst. Daher beschränke ich meine Aussagen, wo nicht ausdrücklich anders erwähnt, ebenfalls auf diese Beschäftigtengruppe. Grundsätzlich habe ich Verständnis für die Initiative der IG BAU, die im Zusammenhang mit der Umsetzung der Personalvereinbarung Hessen-Forst 2025 besteht ist, zusätzliche Belastungen auf der Revierebene zu begrenzen. Auch seitens der Landesbetriebsleitung wird dieser Gesichtspunkt als ein wesentlicher Erfolgsfaktor im angelaufenen Veränderungsprozess betrachtet. Trotz dieser Übereinstimmung im Grundsatz, gilt es aber einige von der IG BAU getroffenen Aussagen zu relativieren.

Zunächst weist die IG BAU auf das hohe **Durchschnittsalter** und das damit ggf. abnehmende **Leistungsvermögen** in der Beschäftigtengruppe der Revierleitungen hin. Die Beschäftigten im gehobenen forstwirtschaftlich-technischen Dienst haben aktuell ein Durchschnittsalter von 52 Jahren. In der Beschäftigtengruppe der Revierleitungen liegt dieser Durchschnittswert bei 55 Jahren. Diese Werte machen deutlich, dass

- die Altersstruktur in dieser Laufbahn insgesamt sehr unausgeglichen ist – dies war einer der wesentlichen Beweggründe für die Entwicklung und den Abschluss der Vereinbarung Hessen-Forst 2025 mit entsprechend hohem Einstellungskorridor für den gehobenen Dienst,
- der Altersdurchschnitt bei den Revierleitungen höher ist, als in der Laufbahn insgesamt – viele Kolleginnen und Kollegen sehen die Revierleitung als „Laufbahnziel“ an und begleiten diese Funktion dann häufig entsprechend bis zum Eintritt in den Ruhestand,

- das aktuelle Durchschnittsalter m. E. aber kein Anlass ist, flächendeckend altersbedingte Leistungsminderungen zu vermuten.

Hinsichtlich der von der IG BAU mit Verweis auf den Altersdurchschnitt angeführten zunehmenden **Langzeiterkrankungen** und **Burn-out-Fälle** hat der Landesbetrieb keine Befunde, die diese Aussage untermauern. Nachfolgend werden die über SAP auswertbaren Kalenderjahre 2013 bis 2015 betrachtet:

Betrachtete Kennzahl	2013		2014		2015	
	RL ⁽¹⁾	Ü. B. ⁽²⁾	RL	Ü. B.	RL	Ü. B.
Krankheitstage pro Person und Jahr	7,8	12,6	7,2	13,2	8,0	14,8
Langzeiterkrankungsfälle ⁽³⁾ in der Beschäftigtengruppe in Prozent	6,6	10,8	6,7	11,2	5,5	13,4

*1) RL = Revierleitungen – *2) Ü. B. = Übrige Beschäftigte – *3) Fälle, mit mehr als 6 Wochen Krankheit im Kalenderjahr

Bei internen Diskussionen mit der Personalvertretung wird hierzu regelmäßig eingewendet, dass die Revierleitungen bei „leichten“ Erkrankungen häufiger auf eine Krankenschreibung verzichten als die übrigen Beschäftigten. Diese Praxis kann von Hessen-Forst weder bestätigt noch widerlegt werden. Insofern ist die Zahl der Krankheitstage pro Person und Jahr ggf. leicht zu relativieren. Festzuhalten bleibt aber, dass hier sicher keine auffällig hohen krankheitsbedingten Fehlzeiten bei den Revierleitungen gegeben sind.

Bei der Betrachtung der Langzeiterkrankungsfälle ist der o. g. Effekt auszuschließen. Es zeigt sich, dass in der Beschäftigtengruppe der Revierleitungen in den vergangenen drei Jahren weder eine Zunahme der Langzeiterkrankungsfälle noch eine auffällige Häufung gegeben ist.

Gerade die Fälle von Langzeiterkrankungen erfahren im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) eine besondere Aufmerksamkeit und Begleitung durch die Personalabteilung der Landesbetriebsleitung.

Bedingt durch die sich aus der Personalvereinbarung Hessen-Forst 2025 ergebenden Einstellungsmöglichkeiten besteht zudem auf Forstamts Ebene inzwischen eine Personalkapazität von ca. 34 Betriebsassistenten des gehobenen Dienstes, die gerade in den Fällen von Langzeiterkrankungen das Arbeitsvolumen in den betroffenen Forstbetrieben „abpuffern“ können.

Die IG BAU sieht eine „Entfeinerung“ in der **Aufgabenwahrnehmung** als einen Ansatz an, die Belastungssituation der Revierleitungen zu senken. Nach Einschätzung der IG BAU lassen dies die betrieblichen Regelungen von Hessen-Forst jedoch nicht in ausreichendem Umfang zu. Hier legen die Formulierungen der IG BAU zunächst nahe, es habe aktuell bereits einen gravierenden Zuwachs an Aufgaben sowie eine systematische Vergrößerung der Reviere gegeben. Dies ist für mich nur eingeschränkt nachvollziehbar, da nach Angaben des Landesbetriebs keine zusätzlichen Aufgaben auf die Ebene der Revierleitungen delegiert wurden, und im Zuge des Veränderungsprozesses Hessen-Forst 2025 bislang landesweit nur ein Revier aufgelöst wurde.

Bezüglich der Auffassung der IG BAU, dass das Audit-System von Hessen-Forst derzeit eine „Entfeinerung“ verhindere, weist Hessen-Forst darauf hin, dass die betreffenden Audits sicherstellen sollen, dass

- die Ziele der Waldbesitzer tatsächlich erreicht werden,
- ggf. bestehender fachlicher und methodischer Unterstützungsbedarf auf Forstamts- und Revierebene sicher identifiziert wird

- die erforderliche Unterstützung auch gewährleistet werden kann.

Wo immer möglich, werde seitens Hessen-Forst bewusst nicht der Weg zum Ziel kontrolliert sondern lediglich die Zielerreichung. Durch den im Zusammenhang mit Hessen-Forst 2025 eingeleiteten KVP-Prozess sind die Forstämter geradezu aufgefordert, auf dem Weg zum Ziel zu „entfeinern“. Dies setzt im hohen Maße voraus, sowohl auf persönlicher Ebene der Beschäftigten als auch im Kompetenzbereich der einzelnen Forstbetriebe bisherige Vorgehensweise infrage zu stellen und zu verändern. Diesen wichtigen Erkenntnis- und Veränderungsprozess kann die Landesbetriebsleitung den Akteuren vor Ort nicht durch zentrale Vorgaben abnehmen, sondern ihn unterstützen. Gerade aus diesem Grund wurde die betriebsweite Einführung des KVP initiiert, bei dem die Beschäftigte durch gesondert ausgebildete Trainerinnen und Trainer methodisch unterstützt werden.

Im Zusammenhang mit der von der IG BAU skizzierten Belastungssituation der Revierleitungen wird auch deren **Unterstützung durch Forstwirtschaftsmeister** thematisiert.

Die Informationen über die tatsächliche Situation und der aktuelle Stand der Erörterungen zwischen Landesbetriebsleitung und Gesamtpersonalrat stellen sich für mich in umfassender Betrachtung so dar, dass die Inhalte dieses Teils des „Reviere 2025“ wie gewollt und verabredet umgesetzt werden.

Der Einsatz von Forstwirtschaftsmeistern (FWM) auf Forstamts Ebene vollzieht sich im Rahmen der Standard-Stellenbeschreibung für Forstwirtschaftsmeister (Entgeltgruppe 8) selbstverständlich ohne Einflussnahme seitens der Landesbetriebsleitung. Die Unterstützung von Revierleitungen ist ausdrücklich Gegenstand dieser Stellenbeschreibung. Die Forstbetriebe haben bei der Disposition des FWM-Einsatzes jedoch den Grundsatz der Wirtschaftlichkeit zu berücksichtigen.

Eine Einbindung der Landesbetriebsleitung ist ausschließlich in den Fällen vorgesehen, bei denen eine Höhergruppierung von Forstwirtschaftsmeistern in die Entgeltgruppe 9 durch die dauerhafte Übernahme höherwertiger Tätigkeiten beabsichtigt ist, bzw. temporär eine entsprechende Zulagenzahlung für höherwertige Tätigkeiten erfolgen soll.

Es liegt im gemeinsamen Interesse von IG BAU und Arbeitgeber, die sachgerechte Umsetzung der Entgeltordnung mit den geeigneten „höherwertigen Tätigkeiten“ vorzusehen und damit Forstwirtschaftsmeistern entsprechende Eingruppierungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Vor diesem Hintergrund fordert die Landesbetriebsleitung vor der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten eine Tätigkeitsbeschreibung sowie eine Begründung dafür ein, warum es erforderlich ist, die entsprechenden höherwertigen Tätigkeiten aktuell an Forstwirtschaftsmeister zu übertragen. Es ist m. E. durchaus im Sinne der Vereinbarung Hessen-Forst 2025, wenn eine verstärkte Unterstützung der Revierleitungen durch Forstwirtschaftsmeister mit der Beauftragung von Tätigkeiten in der Phase erfolgt, in der in dieser Laufbahn der Stellenabbau einsetzt.

Weiter schlägt die IG BAU vor, den Forstbetrieben durch „schnelle und unbürokratische“ Regelungen größere Spielräume in der Einsatzsteuerung von Forstwirtschaftsmeistern und Forstwirten zu ermöglichen (z. B. durch einen „**Funktionszuschlag**“). Aus Sicht der Landesbetriebsleitung ist es sinnvoller und dringlicher, eine gemeinsame und realistische Haltung hinsichtlich der Frage „höherwertiger Tätigkeiten“ zu entwickeln. Sofern hier eine gemeinsame Sichtweise entwickelt werden kann, reichen die bestehenden tariflichen Instrumente m. E. bereits heute vollkommen aus.

Schließlich fordert die IG BAU auch die **Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung** ein. Hierzu teilt Hessen-Forst mit, dass die Entwicklung und Umsetzung dieses Aspektes der Gefährdungsbeurteilung in enger Zusammenarbeit mit den betrieblichen Interessenvertretungen erfolgte und den Beteiligten klar ist, dass die Regelungen zur Berücksichtigung dieses Gefährdungsfaktors kurz vor dem betrieblichen Roll-out stehen.

Derzeit liegt der entsprechende Leitfaden zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen den betrieblichen Gremien zur Beteiligung vor. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung haben bereits signalisiert, dass aus ihrer Sicht keine maßgeblichen Veränderungen mehr erforderlich sind. Die Stellungnahme der Personalvertretung stehe aktuell noch aus.

Planmäßig sollte der Prozess in der zweiten Jahreshälfte in den Forstämtern beginnen können.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag



(Wilke)