



## **Kleine Anfrage**

**des Abg. Lotz (SPD) vom 14.06.2017**

**betreffend Einstellungskorridor bei HessenForst**

**und**

**Antwort**

**der Ministerin für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz**

Die Kleine Anfrage beantworte ich wie folgt:

Frage 1. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind seit dem Jahr 2010 bis Ende des Jahres 2016 bei HessenForst in den Ruhestand versetzt worden? (Bitte nach Jahren aufschlüsseln)

Nach Auskunft des Landesbetriebes HessenForst waren in den Jahren 2010-2016 138 in Ruhestandversetzungen/Renteneintritte zu verzeichnen. Hierzu wird auf die Anlage 1 verwiesen.

In Fällen der Altersteilzeit (Blockmodell) wurde der Eintritt in die Freistellungsphase, nicht der Übergang von der Freistellungsphase in die Altersrente herangezogen.

Frage 2. Wie hoch war in Folge dessen der Einstellungsbedarf bei HessenForst in den Jahren seit 2010 bis Ende 2016? (Bitte nach Jahren aufschlüsseln)

2010 bis Ende 2013

Nach Auskunft des Landesbetriebes HessenForst wurde bei unveränderter Personalsollstellung seit der Forstreform im Jahr 2005, auch in den Jahren 2010 bis 2013, der Einstellungsbedarf an den planmäßigen Ruhestandversetzungen/Renteneintritten abgeleitet, um die jeweils freigewordenen Stellen (siehe Frage 1) wieder zu besetzen. Auf die Anlage 2 wird hier verwiesen.

2014 bis Ende 2016

Mit der Vereinbarung des damaligen Ministeriums für Umwelt, Energie, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (HMUELV) und dem Hauptpersonalrat des HMUELV über die "Grundsätze der Entwicklung der Personalstruktur beim Landesbetrieb HessenForst bis 2025 und unter Berücksichtigung der Landesforstverwaltung bei den Regierungspräsidien und des Ministeriums, Konzept für die Personalentwicklung" (siehe Anlage 3) wird der Einstellungsbedarf ab dem 01.01.2014 durch sog. Einstellungskorridore definiert.

Die Ausgangszahlen hierfür wurden in dieser Vereinbarung verankert; notwendige Anpassungen werden nach Auskunft des Landesbetriebes HessenForst jährlich zwischen der Landesbetriebsleitung und dem dort ansässigen Gesamtpersonalrat mit dem Ziel, eine Verstetigung der Personalgewinnung sicherzustellen, abgestimmt. Die Orientierung erfolge an den für das Jahr 2025 definierten Zielzahlen. Hierzu wird auf Anlage 4 verwiesen.

Frage 3. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind tatsächlich im Zeitraum von 2010 bis 2016 bei HessenForst eingestellt worden? (Bitte nach Tätigkeit und Jahren aufschlüsseln.)

Nach Auskunft des Landesbetriebes HessenForst wurden folgende Einstellungen vorgenommen:

### **Mittlerer Dienst, Forstwirtschaftsmeister**

Forstwirtschaftsmeister werden in der Regel intern qualifiziert und nach erfolgreicher Meisterprüfung bestellt.

Bereits vor Abschluss der Vereinbarung zum Konzept für die Personalentwicklung Forst 2025 fand der Einstieg in die verstärkte Qualifikation von Forstwirtschaftsmeistern statt (2012 und 2013). Ab 2014 wird der Bedarf zum Erreichen der Zielzahl auf die Jahre der Laufzeit der Vereinbarung verteilt.

Die Bedarfsdeckung erfolgt durch Qualifizierungslehrgänge in ca. zweijährigem Abstand.

Jahr	Bedarf	Bestellung [Neueinstellung]	Differenz
2010	1	7	+ 6,0
2011	1	1	0
2012	0	12	+ 12,0
2013	0	17	+ 17,0
2014	10	3	- 7,0
2015	9,5	23 [davon 1 Neueinstellung]	+13,5
2016	9	1 [davon 1 Neueinstellung]	- 8,0

### Mittlerer Dienst, Forstwirte

Die Jahre 2010 bis 2013 sind noch stark von der Forststrukturreform im Jahr 2005 geprägt, bei welcher ein Stellenkontingent von 730 Forstwirt-Stellen festgesetzt worden ist. In der Vereinbarung zur Personalentwicklung 2025 wurde dieser Sachverhalt entsprechend berücksichtigt.

Jahr	Bedarf	Einstellung	Differenz
2010	1 (1,00)	30 (30,00)	+ 29 (+ 29,00)
2011	3 (2,25)	19 (19,00)	+ 16 (+ 16,75)
2012	3 (3,00)	20 (20,00)	+ 17 (+ 17,00)
2013	0 (0,00)	15 (15,00)	+ 15 (+ 15,00)
2014	10 (10,00)	10 (10,00)	0
2015	10,20 (10,20)	10 (10,00)	-0,2 (- 0,20)
2016	11,30 (11,27)	16 (14,44)	+4,7 (+ 3,17)

In Klammern sind die entsprechenden Vollzeitäquivalente (VZÄ) angegeben.

### Mittlerer Dienst, Beschäftigte TV-Hessen

Hierunter sind auch vereinzelt noch tätige Beschäftigte des einfachen Dienstes im Bereich des TV-H (Arb.) gefasst.

Jahr	Bedarf	Einstellung	Differenz
2010	2 (0,81)	12 (11,25)	+ 10 (+ 10,44)
2011	1 (0,50)	25 (19,33)	+ 24 (+ 18,83)
2012	1 (0,31)	21 (15,50)	+ 20 (+ 15,19)
2013	2 (2,00)	17 (12,10)	+ 15 (+ 10,10)
2014	2 (2,00)	24 (17,48)	+ 22 (+ 15,48)
2015	1,9 (1,90)	7 (4,33)	+5,1 (+ 2,43)
2016	-1,15 (- 1,15)	20 (7,56)	+21,15 (+ 8,71)

In Klammern sind die entsprechenden Vollzeitäquivalente (VZÄ) angegeben.

### Gehobener Dienst

Jahr	Bedarf	Einstellung	Differenz
2010	16 (16,00)	27 (26,75)	+ 11 (+ 10,75)
2011	14 (14,00)	28 (28,00)	+ 14 (+ 14,00)
2012	14 (14,00)	12 (12,00)	- 2 (- 2,00)
2013	7 (7,00)	36 (35,30)	+ 29 (+ 28,50)
2014	20 (20,00)	18 (18,00)	-2 (- 2,00)
2015	19,80 (19,80)	22 (21,20)	+2,20 (+ 1,40)
2016	23,4 (23,39)	16 (16,00)	7,4 (- 7,39)

In Klammern sind die entsprechenden Vollzeitäquivalente (VZÄ) angegeben.

### Höherer Dienst

Die Zahlen enthalten zudem auch befristete (projektbezogene) Einstellungen beispielsweise im Bereich Nordwestdeutsche Forstliche Versuchsanstalt (NW-FVA).

Jahr	Bedarf	Einstellung	Differenz
2010	3 (3,00)	11 (9,55)	+ 8 (6,55)
2011	3 (3,00)	2 (2,00)	- 1 (- 1,00)
2012	5 (5,00)	7 (7,00)	+ 2 (+ 2,00)
2013	2 (2,00)	13 (11,85)	+ 11 (+ 9,85)
2014	5 (5,00)	9 (7,70)	+ 4 (+ 2,70)
2015	3,5 (3,50)	3 (3,00)	-0,5 (- 0,50)
2016	3,7 (3,74)	5 (4,75)	+1,3 (+ 1,01)

Frage 4. Wie viele der in Frage 3 genannten Nachwuchs-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter haben im Zeitraum von 2010 bis Ende 2016 kurz nach ihrer Einstellung HessenForst wieder verlassen? (Bitte nach Tätigkeit und Jahr aufschlüsseln)

Erfasst sind in der nachstehenden Übersicht Beschäftigte, die zwischen dem 01.01.2010 und 31.12.2016 eingestellt wurden und zwischenzeitlich wieder ausgeschieden sind.

Zusätzlich wird die Gesamtsumme dahin gehend untergliedert dargestellt, ob das Ausscheiden auf Wunsch der/des Beschäftigten (Kündigung, Auflösungsvertrag, Versetzung in andere Ressorts) oder auf Initiative von HessenForst (Kündigung, außerordentliche Kündigung, Fristablauf Arbeitsvertrag, Reorganisation/Migration Nationalparkamt und ehemalige FENA) erfolgte. Hierzu wird auf die Anlage 5 verwiesen.

Frage 5. Welche Gründe für die in Frage 4 genannten Abgänge vermutet die Landesregierung?

Rund 40 % der Abgänge sind auf Initiative des Landesbetriebes HessenForst erfolgt, hier wurde vom Landesbetrieb eine Kündigung oder außerordentliche Kündigung ausgesprochen oder es kam zum Fristablauf befristeter Arbeitsverträge. Auch die Reorganisation/Migration des Nationalparkamtes und der ehemaligen FENA spiegeln sich hier wieder.

Aufgrund der Veränderung des Arbeitsmarktes bieten sich den Beschäftigten inzwischen vielfältige alternative Beschäftigungsmöglichkeiten. Diese Entwicklung ist angesichts der demografischen Gegebenheiten seit Jahren abzusehen und war neben der demografischen Beschäftigtenstruktur in der Landesforstverwaltung Hessen einer der wesentlichen Gründe für die o.a. Personalentwicklungs-Vereinbarung 2025.

Die 60% Abgänge auf Wunsch der/des Beschäftigten sind in Abhängigkeit der jeweiligen Beschäftigtengruppe zu betrachten.

Von den Forstwirten, die in den Jahren 2010 – 2016 vom Forstwirt durch eine zweijährige interne Qualifizierung und Prüfung zum Forstwirtschaftsmeister ernannt wurden, hat in dem angesprochenen Zeitraum keiner den Landesbetrieb HessenForst verlassen.

Bei den Forstwirten haben in den betrachteten 7 Jahren 25 Beschäftigte auf eigenen Wunsch den Landesbetrieb verlassen. Forstwirte werden vielseitig ausgebildet und finden in der freien Wirtschaft sowie bei Privat- und Kommunalforstverwaltungen, welche häufig selbst keine Forstwirte ausbilden, Anstellungen.

Da in dieser Beschäftigtengruppe jedoch weit über dem Bedarf eingestellt wurde, liegen die Einstellungen, trotz der in Summe erfolgten 40 Abgänge, noch weit über dem Bedarf des Landesbetriebes Hessen-Forst.

Die Beschäftigtengruppe im mittleren Dienst nach TV-H ist durch einen besonders hohen Bedarf an zu organisierenden Mutterschutz-/Elternzeitvertretungen gekennzeichnet. Hier bieten sich gerade auch für Berufseinsteiger Möglichkeiten, im Rahmen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen erste Berufserfahrungen zu sammeln. Entsprechend wird über Bedarf eingestellt und es besteht eine höhere Zahl an Austritten, wenn die befristeten Verträge auslaufen bzw. wenn die Beschäftigten bei anderen Arbeitgebern ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründen können.

Im Bereich des gehobenen (Forst-)dienstes führen die nicht unerheblichen Abgänge dazu, dass derzeit der Bedarf zwar gedeckt ist, jedoch nur geringe Reserven für die in den kommenden Jahren altersbedingten Abgänge aufgebaut werden.

Die Motive der/des Beschäftigten zum Ausscheiden aus dem Landesbetrieb auf eigenen Wunsch sind individuell und sehr verschieden. Am Häufigsten führen die mögliche Rückkehr in die Heimatregion, der Wunsch nach einer Beschäftigung in der Nähe der Familie bzw. des ebenfalls berufstätigen Partners, eine höher dotierte Beschäftigung oder eine mögliche Verbeamtung auf einer anderen Stelle zu der Entscheidung der/des Beschäftigten.

An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass alle Landesforstverwaltungen der westdeutschen Bundesländer in den kommenden Jahren aufgrund einer ähnlichen Demografiestruktur im gehobenen Forstdienst einen erheblichen Einstellungsbedarf haben und die Beschäftigten über zahlreiche Angebote verfügen.

Im höheren Dienst wird die Erreichung der langfristig angelegten Ziele der Personalplanung trotz der neun Abgänge problemlos erreicht. Die Fluktuation von lediglich drei Beschäftigten auf eigenen Wunsch liegt in den beim gehobenen Dienst angesprochenen Motivgründen.

Frage 6. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden vermutlich bis zum Jahr 2025 in den Ruhestand gehen? (Bitte nach Tätigkeit und Jahren aufschlüsseln.)

Zum Sachstand auf Basis der Datengrundlage zum Korridorcontrolling des Stichtages 01.01.2015 wird auf die Anlage 6 verwiesen.

Frage 7. Wie hoch ist der geplante Einstellungsbedarf bei HessenForst bis zum Jahr 2025? (Bitte nach Tätigkeiten und Jahren aufschlüsseln.)

Der Einstellungsbedarf bis zum Jahr 2025 ist durch die o. a. Personalentwicklungsvereinbarung 2025 (siehe Anlage 3) definiert und kann bei veränderten Aufgaben des Landesbetriebs HessenForst und bei Veränderungen der von HessenForst betreuten Waldfläche entsprechend angepasst werden.

Die Vereinbarung berücksichtigt, dass diese Einstellungskorridore, mit Ausnahme bei der Beschäftigtengruppe der Forstwirtschaftsmeister, einen bewussten Stellenabbau in den Beschäftigtengruppen zur Folge haben.

Frage 8. Mit welchen Maßnahmen plant die Landesregierung den Einstellungsbedarf zu bewältigen und den Nachwuchs langfristig an HessenForst binden zu können?

Neben der konsequenten Umsetzung der Personalentwicklungsvereinbarung 2025, mit verlässlichen und stetigen Einstellungschancen für Nachwuchskräfte wird das anerkannt hohe Niveau der betriebsseitigen Qualifizierungsangebote erhalten und wo möglich, gesteigert werden.

Im Bereich des gehobenen Forstdienstes wird die Zusammenarbeit mit den forstlichen Fachbereichen der Hochschulen intensiviert (Angebot an Praktikantenstellen, Unterstützung und Durchführung von Lehrveranstaltungen durch den Betrieb sowie Entsendung von Lehrbeauftragten.)

Ein entscheidender Erfolgsfaktor um auf HessenForst bei den Studierenden aufmerksam zu machen, ist auch eine zielgruppengerechte Information über die beruflichen Chancen auf verschiedenen Kanälen, wie z.B. Internet, die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Hochschulen und allgemeiner Träger.

HessenForst beteiligt sich auch bei dem Angebot an Einsatzstellen für die Freiwilligendienste Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ) und Bundesfreiwilligendienst (BFD) um hier das Interesse der Absolventen am Forstberuf zu wecken, zu intensivieren und HessenForst als attraktiven Arbeitgeber schon vor Studienbeginn erlebbar zu machen.

Neben den Maßnahmen der Nachwuchsgewinnung und -qualifizierung sind anhaltende Bestrebungen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität von Bedeutung.

HessenForst hat vor wenigen Wochen zum zweiten Mal das Zertifikat des Audits berufundfamilie erworben und wird die bereits bestehenden guten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten weiter ausbauen.

Ebenso wird auch der Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements vorangetrieben. Aktuell wird dieses z.B. um ein Beratungsangebot für alle Beschäftigten in psychologischen und psychosozialen Anliegen im privaten, beruflichen und psychologisch-gesundheitlichen Bereich (EAP-System) erweitert.

Darüber hinaus wird seit einigen Jahren auf den Forstämtern ein "Kontinuierlichen Verbesserungsprozess" (KVP) durchgeführt, bei welchem die Beschäftigten aller Ebenen in Kleingruppen in Entscheidungsprozesse eingebunden werden und Geschäftsprozesse in ihren Abläufen analysieren und zum Wohle der Beschäftigten und der Kunden verbessern. Dies führt nicht nur zu den genannten Verbesserungen in den Abläufen, sondern erhöht gleichzeitig die Identifikation der Beschäftigten mit der eigenen Arbeit und dem Landesbetrieb HessenForst.

Wiesbaden, 21. Juli 2017

**Priska Hinz**

**Anlage(n):**

Die komplette Drucksache inklusive der Anlage kann im Landtagsinformationssystem abgerufen werden → [www.Hessischer-Landtag.de](http://www.Hessischer-Landtag.de)

## Anlage 1

Jahr	Mittlerer Dienst			Gehobener Dienst	Höherer Dienst
	Forstwirtschaftsmeister	Forstwirte	Beschäftigte TV-H		
<b>2010</b>	1 (1,00)	1 (1,00)	2 (0,81)	16 (16,00)	3 (3,00)
<b>2011</b>	1 (1,00)	3 (2,25)	1 (0,50)	14 (14,00)	3 (3,00)
<b>2012</b>		3 (3,00)	1 (0,31)	14 (14,00)	5 (5,00)
<b>2013</b>			2 (2,00)	7 (7,00)	2 (2,00)
<b>2014</b>			6 (3,16)	10 (10,00)	2 (2,00)
<b>2015</b>		3 (3,00)	1 (1,00)	9 (9,00)	4 (4,00)
<b>2016</b>	1 (1,00)	2 (2,00)	7 (4,05)	10 (10,00)	4 (4,00)
<b>Summe</b>	<b>3 (3,00)</b>	<b>12 (11,25)</b>	<b>20 (11,83)</b>	<b>80 (80,00)</b>	<b>23 (23,00)</b>

In Klammern sind die entsprechenden Vollzeitäquivalente (VZÄ) angegeben.

## Anlage 2

Jahr	Mittlerer Dienst			Gehobener Dienst	Höherer Dienst
	Forstwirtschaftsmeister	Forstwirte	Beschäftigte TV-H		
<b>2010</b>	1 (1,00)	1 (1,00)	2 (0,81)	16 (16,00)	3 (3,00)
<b>2011</b>	1 (1,00)	3 (2,25)	1 (0,50)	14 (14,00)	3 (3,00)
<b>2012</b>		3 (3,00)	1 (0,31)	14 (14,00)	5 (5,00)
<b>2013</b>			2 (2,00)	7 (7,00)	2 (2,00)
<b>Summe</b>	<b>2 (2,00)</b>	<b>7 (6,25)</b>	<b>6 (3,62)</b>	<b>51 (51,00)</b>	<b>13 (13,00)</b>

In Klammern sind die entsprechenden Vollzeitäquivalente (VZÄ) angegeben.

**Vereinbarung**  
zwischen dem

**Hessischen Ministerium für Umwelt,  
Energie, Landwirtschaft und Verbraucherschutz**

und dem

**Hauptpersonalrat beim  
Hessischen Ministerium für Umwelt,  
Energie, Landwirtschaft und Verbraucherschutz**

über

**„Grundsätze der Entwicklung der Personalstruktur beim  
Landesbetrieb Hessen Forst bis 2025 und unter Berücksichtigung  
der Beschäftigten der Landesforstverwaltung bei den Regierungs-  
präsidien und des Ministeriums,  
Konzept für die Personalentwicklung“**



## Präambel

Trotz der seit 2007 bei Hessen-Forst frühzeitig eingeleiteten Nachwuchsgewinnung, ist die Altersstruktur vor allem des gehobenen Dienstes beim Landesbetrieb nach wie vor kritisch. Es ist zu erwarten, dass es in den Jahren ab 2017 zu Engpässen bei der Nachwuchsgewinnung in dieser Beschäftigtengruppe kommt. Die demografische Entwicklung in Deutschland insgesamt verschärft diese Situation.

Es ist aller Voraussicht nach davon auszugehen, dass ab dem Jahr 2017 die Absolventen der Fachhoch-/Hochschulen nicht mehr ausreichen, um die Abgänge der forstlich ausgebildeten Beschäftigten ersetzen zu können.

Gleichzeitig ist schon jetzt eine massive Überlastung der Beschäftigten zu beobachten. Dies wird insbesondere bei Einperson-Dienstposten ohne ausreichende Teambildungs- und Delegationsmöglichkeit so empfunden.

Aufgrund der Beschlüsse zur Haushaltskonsolidierung/Schuldenbremse sind weitere Schritte notwendig.

Aufbauend auf dem zwischen dem Landesbetrieb HF und IG BAU, Region Hessen vereinbarten Konzept für die Personalentwicklung der Beschäftigten mit Tätigkeiten in der Waldarbeit hat sich die sog. Zukunftswerkstatt als gemeinsames Diskussions- und Gestaltungsforum der betrieblichen Interessenvertreter und der Landesbetriebsleitung etabliert, dessen erstes greifbares Ergebnis mit dem Abschluss des Projekts „Revier 2025“ vorliegt.

Abweichend von der ursprünglichen Zielsetzung wurden im Projekt „Revier 2025“ keine konkreten Aussagen zu den zukünftig, in den jeweiligen Laufbahnen realistisch anzustrebenden, Planstellen getroffen. Es besteht allerdings Einvernehmen, dass die weitere Umsetzung der Projektergebnisse einer solchen Festlegung zwingend bedarf.

Weiterhin besteht Einvernehmen, dass auf Grundlage einer multifunktionalen Forstwirtschaft, fachlich hochqualifiziertes eigenes Personal, die Ziele des Landes Hessen bei der Staatswaldbewirtschaftung und bei den von Hessen Forst betreuten Waldbesitzern sowie bei allen anderen Aufgaben der hessischen Landesforstverwaltung, das heißt einschließlich der bei den Regierungspräsidien und im Ministerium wahrgenommene Aufgaben der Landesforstverwaltung, umsetzen soll.

Dazu ist die Personalplanung mittelfristig auf ein nachhaltiges Fundament zu stellen, was die Vereinbarung von Zielzahlen und belastbaren Einstellungskorridoren je Beschäftigtengruppe im Rahmen eines Personalentwicklungskonzeptes beinhaltet.

Zur Abmilderung des aus der demographischen Entwicklungen und den Zwängen der Haushaltsführung sich ergebenden Personalabbaues, werden Teamstrukturen, möglichst ab der Ebene der Revierförstereien, und weitgehende Ausnutzung der Qualifikation und Erfahrung der Beschäftigten zur Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben angestrebt.

Vor diesem Hintergrund wird diese Vereinbarung zu einem Personalentwicklungskonzept des Landesbetriebes Hessen Forst bis zum Jahr 2025 getroffen.

Für die Planung bestimmend sind, neben den aktuell zugewiesenen Stellen und bereits getroffenen Festlegungen zur Stelleneinsparung in den Jahren 2013 und 2014, die Altersstruktur der derzeitigen Belegschaft, die absehbare Entwicklung der finanzwirtschaftlichen Situation des Landes Hessen und des Landesbetriebs Hessen-Forst mit den daraus resultierenden Fol-

gen für das Personalbudget sowie letztlich eine Prognose zu den Möglichkeiten der Nachwuchsgewinnung am Arbeitsmarkt, die sich auf die Erfahrungen in der Nachwuchsrekrutierung der letzten Jahre gründet.

Bedingt durch bereits feststehende Veränderungen in der Stellenzuweisung für die Jahre 2012 bis 2014, ist es sinnvoll, nachfolgend insbesondere die Entwicklung in den Jahren 2014 bis 2025 zu betrachten. Sofern in der jeweiligen Laufbahn gegeben, werden aber die Veränderungen in den Jahren 2012 bis 2014 jeweils nachrichtlich mitgeführt

## **1. Zielzahlen und Herleitung der Einstellungskorridore**

### **1.1: Entwicklung der Planstellen im höheren Dienst**

Planstellen im Jahr 2014	Planmäßige Personalabgänge 2015-2025	Zielzahl für Planstellen im Jahr 2025	Stellenveränderung gegenüber 2014	durchschnittlich zu realisierender Einstellungskorridor
174	82	134	- 40	mindestens 5 Personen pro Jahr

Die dargestellte Entwicklung ergibt sich aus den planmäßig zu erwartenden altersbedingten Personalabgängen (durchschnittlich ca. 7,5 Beschäftigte pro Jahr) und der Annahme, dass bei gleichbleibenden qualitativen Anforderungen durchschnittlich 5 Nachwuchskräfte pro Jahr gewonnen und finanziert werden können.

### **1.2: Entwicklung der Planstellen im gehobenen Dienst**

Planstellen im Jahr 2014	Planmäßige Personalabgänge 2015-2025	Zielzahl für Planstellen im Jahr 2025	Stellenveränderung gegenüber 2014	durchschnittlich zu realisierender Einstellungskorridor
833,5	367	683,5	- 150	mindestens 20 Personen pro Jahr

Die dargestellte Entwicklung ergibt sich aus den planmäßig zu erwartenden altersbedingten Personalabgängen (durchschnittlich ca. 33 Beschäftigte pro Jahr) und der Annahme, dass bei gleichbleibenden qualitativen Anforderungen durchschnittlich bis zu ca. 20 Nachwuchskräfte pro Jahr gewonnen und finanziert werden können. Die Überlegungen sind darauf abgestellt, in den Jahren bis etwa 2018 einen „Personalpuffer“ aufzubauen und zu finanzieren, um die Auswirkungen der dann folgenden „Pensionierungswelle“ zu entschärfen. Dies bedeutet, dass in diesen Jahren die geplanten Neueinstellungen die planmäßigen Personalabgänge übersteigen müssen. Daher wird vorübergehend sogar eine Stellenmehrung im gehobenen Dienst angestrebt. Im Ergebnis dieser Entwicklung ist davon auszugehen, dass in den Jahren bis 2025 max. ca. 80 Revierleitungsstellen und ca. 70 sonstige Stellen des gehobenen Dienstes nicht wieder besetzt werden. Daraus leitet sich eine schrittweise, maßvolle und nach Wald im regelmäßigen Betrieb und weiteren, das Arbeitsvolumen bestimmenden Kriterien differenziert herzuleitende Vergrößerung der Reviere ab. Veränderungen der Fläche des von Hessen-Forst gesetzlich beförsterten Körperschaftswaldes oder des vertraglich betreuten Privatwaldes verändern auch die Zielzahl. Es wird etwa die Hälfte der einzusparenden Stellen des gehobenen forstwirtschaftlich-technischen Dienstes zu Lasten von bisherigen Revierleiter-Dienstposten zu organisieren sein.

Ergänzend zu dieser Betrachtung der Jahre 2014 bis 2025 ist zu berücksichtigen, dass Hessen-Forst in den Jahren 2013 und 2014 gemäß Vorgabe des HMUELV insgesamt 83 Planstellen einsparen muss.

### 1.3: Entwicklung der Planstellen der Beschäftigten gemäß TV-Forst Hessen

Zunächst ist hier zu erläutern, warum in der nachfolgenden Darstellung nicht mit einer aktuellen Ausgangsgröße von insgesamt 730 Stellen für Forstwirtschaftsmeister und Forstwirte (Ministerentscheidung im Zusammenhang mit der Strukturreform 2005) argumentiert wird. Hierzu gab es ergänzend auch mündliche Abstimmungen zwischen GPR und Landesbetriebsleitung; zuletzt am 25.09.2012. Vor dem Hintergrund besteht über die nachfolgend dargestellten Ausgangszahlen Einvernehmen.

Grundsätzlich erfolgt seit dem Jahr 2011 eine summarische Zuweisung von Planstellen für die Forstwirtschaftsmeister und die Forstwirte seitens des HMUELV innerhalb des Gesamtkontingents der Planstellen für den mittleren Dienst. Die Stellensituation für die Haushaltsjahre 2011 bis 2014 stellt sich dabei wie folgt dar.

Haushaltsjahr	Verfügbare Planstellen	Veränderung gegenüber Vorjahr	Erläuterung
2011	714	- 16	Erstmalige Zuweisung von Planstellen für die Forstwirte. Die Zuweisung von 714 Stellen berücksichtigt anteilig eine per Erlass (Erlass vom 01.03.2010) zu erbringende Stelleneinsparung von insgesamt 20 Planstellen.
2012	707	- 7	Im HH-Jahr waren noch 2 Stellenkürzungen im Rahmen der PVS zu erbringen. Zusätzlich gab es bei der NW-FVA eine Umwandlung von 5 TV-Forst-Stellen in TV-H-Stellen.
2013	682	- 25	In den HH-Jahren 2013 und 2014 sind insgesamt 83 Stelleneinsparungen zu erbringen, die hier anteilig mit 25 (2013) und 20 (2014) TV-Forst-Stellen veranschlagt sind.
2014	662	- 20	

Damit wird deutlich, dass sich die betriebliche Realität, ausgelöst durch übergeordnete Sachzwänge, veränderte Arbeitsvolumina durch neue Forsteinrichtungsvorgaben und zweckmäßige interne Umschichtungen, seit 2011 schrittweise von der in 2005 festgelegten Richtgröße von 730 Stellen für TV-Forst-Beschäftigte löst.

Die bereits aufgezeigte Entwicklung der Stellensituation im gehobenen Dienst erfordert eine betriebliche Kompensierung. Hierzu ist insbesondere eine deutliche Mehrung der Forstwirtschaftsmeisterstellen geplant. Bis zum Jahr 2025 soll daher ein Stand von ca. 240 FWM-Stellen im Betrieb durch interne Weiterqualifizierung von Forstwirten erreicht werden. Die Erhöhung der FWM-Stellen setzt, ausgehend von aktuell 125 FWM-Stellen, bereits im Jahr 2012 ein.

Parallel sollen die Fluktuation in der Beschäftigtengruppe der Forstwirte sowie die kontinuierliche Qualifizierung geeigneter Forstwirte zum Forstwirtschaftsmeister genutzt werden, um bei der Waldbewirtschaftung durch Regiepersonal aus betrieblichen Gründen ein Verhältnis von ca. einem Forstwirt pro 1.000 ha Staatswaldfläche zu erreichen. Die Nachwuchsrekrutierung bei den Forstwirten ist darauf abzustellen, dass möglichst alle Neueinstellungen das Potenzial für die Weiterqualifizierung zum FWM besitzen.

In der Zielzahl von 640 (240 FWM, 400 FW/ Arbeiter) sind die Sonderfunktionen (insb. bei HF-Technik, dem NPA und den Forstämtern mit Nebenbetrieben) in Höhe von 60 Beschäftigten enthalten.

Nur so kann sichergestellt werden, dass je tausend Hektar Staatswald auch tatsächlich ein Forstwirt zur Verfügung steht und das sich ein ausreichender Einstellungskorridor für die notwendige Rekrutierung fortbildungswilliger und -fähiger Forstwirte zum Forstwirtschaftsmeister und für die Sonderfunktionen (z.B. Ranger, Maschinenführer und Tierpfleger) ergibt.

Das Erreichen der erforderlichen Zahl von Forstwirtschaftsmeistern ist ein elementarer Bereich zur Erreichung der Ziele der Vereinbarung.

Nachfolgend wird nun die Entwicklung der TV-Forst-Stellen in den Jahren 2014 bis 2025 dargestellt.

Planstellen im Jahr 2014	Planmäßige Personalabgänge 2015-2025	Zielzahl für Planstellen im Jahr 2025	Stellenveränderung gegenüber 2014	durchschnittlich zu realisierender Einstellungskorridor
146 FWM	17 FWM	240 FWM	+ 94	10 Personen pro Jahr, ausschließlich interne Rekrutierung
516 FW	108 FW	400 FW*)	-116	10 Personen pro Jahr
662 insgesamt	125 insgesamt	640 **) insgesamt	-22 insgesamt	

\*) Hinweis: diese Zielzahl ist deutlich niedriger, als sich rechnerisch aus den Planstellen 2014 und den planmäßigen Personalabgängen

bis 2025 ergibt, da parallel auch viele Forstwirte zu Forstwirtschaftsmeistern qualifiziert werden sollen

\*\* Im Hinblick auf die Ausgangszahl von 730 Beschäftigten in 2005 erfolgt somit eine Reduzierung um 90 Stellen

#### 1.4: Entwicklung der Planstellen der Beschäftigten im allgemeiner Verwaltungsdienst gemäß TV-Hessen

Die unter 1.1 bis 1.3 dargestellte Planung berücksichtigt derzeit insbesondere die Planstellen, die im unmittelbaren Zusammenhang mit dem praktischen Forstbetrieb stehen (Höherer und gehobener Forstwirtschaftlich-technischer Dienst, Tarifpersonal TV-Forst Hessen). Der einfache und mittlere Dienst der Tarifbeschäftigten TV-H ist hier zunächst nicht Gegenstand der Betrachtung. Gleichwohl sind entsprechende Überlegungen zur Entwicklung der Personalstruktur in dieser Beschäftigtengruppe im Hinblick auf das in der Zukunftswerkstatt beschlossene Projekt zur Optimierung betriebsübergreifender Verwaltungsprozesse erforderlich.

Im Rahmen dieser Vereinbarung wird kalkulatorisch von einer Personalminderung von ca. 40 Stellen in diesem Bereich ausgegangen. Wie beim Höheren Dienst ist hier allerdings vor umsetzenden Maßnahmen eine umfassende Aufgabenkritik und Arbeitsvolumenermittlung umgehend als Voraussetzung vorzubereiten. Ein Einstellungskorridor ist hier ebenfalls vorgesehen.

### 1.5 Zusammenfassende Darstellung der Personalentwicklung

Laufbahn bzw. Beschäftigtengruppe	Zielzahl für Planstellen im Jahr 2025	Jährlich zu realisierender Einstellungskorridor	Stellenveränderung gegenüber 2014
Höherer Dienst	134	5	- 40
Gehobener Dienst	684	20	- 150
Forstwirtschaftsmeister	240	10 (interne Fortbild. FW)	+ 94
Forstwirte/Sonstige	400	10	- 116
Angestellte gem. TV-H	(um ca. 40 verringert)	(noch nicht kalkulierbar)	- 40
Stellenabbau 2013/2014			- 83
<b>Summe</b>			<b>- 335</b>

In diesen Herleitungen sind die Beschäftigtenzahlen der Fachabteilungen bei den Regierungspräsidien und im HMUELV nicht enthalten.

Die vorgenannten Zielzahlen und Konstellationen können sich bei veränderten Aufgaben des Landesbetriebes Hessen-Forst und bei Veränderungen der von Hessen-Forst betreuten Waldfläche anpassen. Hierzu erfolgen entsprechende Überprüfungen.

Flankierend bzw. zur Umsetzung der vorgenannten Richtwerte der Personalkonzeption werden nachfolgende Punkte vereinbart:

## 2. Belastbare Einstellungskorridore

Die in Punkt 1 hergeleiteten Einstellungskorridore werden ernsthaft angestrebt. Dazu müssen flankierende Maßnahmen ergriffen werden, um sicher zu stellen, dass zu den Einstellungszeitpunkten qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber und ausreichender Zahl zur Verfügung stehen. Die mit der Ausbringung von 10 Stellen für Freiwilligendienste eingeleiteten Maßnahmen sind fortzusetzen und zu ergänzen. Dabei ist ein besonderes Augenmerk auf die Gewinnung geeigneter Bewerberinnen zu richten. Die von dem Projekt „Arbeitgeberattraktivität“ vorgeschlagenen Maßnahmen sind in ihrer Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit zu prüfen, zu priorisieren und im Ergebnis dieser Priorisierung umzusetzen. Außerdem ist die Ausbildungskapazität für den Bereich des geh. Forstwirtschaftlich-technischen Dienstes deutlich zu erhöhen, in einem ersten Schritt werden 10 zusätzliche Stellen für technische Forstoberinspektoren-Anwärter ausgebracht.

Die Einstellungskorridore wurden auf Basis der planmäßigen Altersabgänge kalkuliert. Die Korridore sind daher zur Zielerreichung ggf. der tatsächlichen Personalfluktuations anzupassen, hierzu legt die Landesbetriebsleitung Hessen-Forst gemeinsam mit dem dortigen GPR bis Ende Februar eines jeden Jahres die jeweiligen Einstellungskorridore fest.

Die Belange der schwerbehinderten Menschen und der Frauenförderung sind zu berücksichtigen.

Ergeben sich begründete Zielkonflikte, die trotz ausreichender Bewerberzahl zu einem Nichterreichen der jährlichen Einstellungszahl je Laufbahn bzw. Beschäftigtengruppe führen, ist zwischen Landesbetriebsleitung und Gesamtpersonalrat eine einvernehmliche Lösung zu suchen. Im Nichteinigungsfall ist auf Ebene des Ressorts unter Beteiligung des Hauptpersonalrates darüber zu entscheiden.

### **3. Ausbildung**

Die Ausbildung ist in allen Beschäftigtengruppen auf einem über dem Bedarf liegenden Niveau fortzuführen, um eine solide Grundlage für die Gewinnung qualitativ gut geeigneter Nachwuchskräfte zu haben. Die Sicherung der Zahl sehr gut geeigneter Nachwuchskräfte für die gesamte Landesforstverwaltung ist ein besonderer Schwerpunkt. Insbesondere im Bereich der Waldarbeit, eine Versorgung der übrigen Waldbesitzer sowie der forstlichen Lohnunternehmer mit hochqualifiziertem Personal zu gewährleisten, (es ist von nachfolgenden Zahlen in den einzelnen Beschäftigtengruppen auszugehen: höherer Dienst 10 - 12, gehobener Dienst 30 - 35, Forstwirte 20 - 24; allg. Verwaltungsdienst 6 - 10).

### **4. Tarifliche Begleitung**

Es besteht Einvernehmen, dass angepasste tarifliche Regelungen den Prozess wirksam unterstützen können und gewünscht werden.

Es wird eine Verbesserung der betrieblichen Ausstattung (IT, Fahrzeuge, Werkzeuge, Kleidung) angestrebt.

### **5. Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung der psychischen Belastung**

Die Belastung der Beschäftigten durch ihre Aufgaben wird aktuell als sehr hoch empfunden. Begleitend zur Anpassung der Personalstruktur sind daher auf organisatorischer und persönlicher Ebene Maßnahmen zu ergreifen, um die Belastung der Beschäftigten zu reduzieren und parallel die persönlichen Ressourcen zur Bewältigung insbesondere auch psychischer Belastungen zu stärken.

### **6. Aufgabenkritik/ Arbeitsvolumenermittlung**

Für alle Bereiche des Landesbetriebs Hessen-Forst wird eine umfassende Aufgabenkritik/Arbeitsvolumenermittlung nach dem Beispiel „Zukunftswerkstatt/Revier 2025“ (Anlage) durchgeführt. Die Ergebnisse bilden dann die Grundlage von Personalmaßnahmen im Aufgaben-/Dienststellenbereich und der jeweiligen Beschäftigtengruppe.

### **7. Geltungsdauer**

Diese Vereinbarung ist bis zum 31. Dezember 2025 befristet.

Änderungen sind jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen möglich.

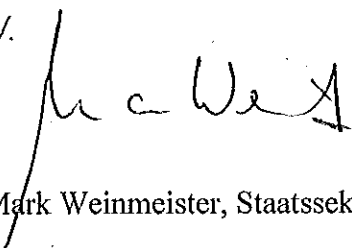
## 8. Beteiligte

Diese Vereinbarung wurde mit Vertretern der Abteilung Forsten und Naturschutz des HMUELV, der Landesbetriebsleitung Hessen-Forst, dem Hauptpersonalrat, der Hauptschwerbehindertenvertretung, der Besonderen Frauenbeauftragten sowie unter Einbindung des Gesamtpersonalrats und der Gesamtschwerbehindertenvertretung beim Landesbetrieb Hessen-Forst im Einvernehmen erarbeitet.

Sie ergeht einvernehmlich mit dem HMdIuS und dessen HPR. Die Zustimmung des HMdF liegt vor. Die Vereinbarung steht unter dem Vorbehalt der künftigen Haushaltsgesetze des Landes.

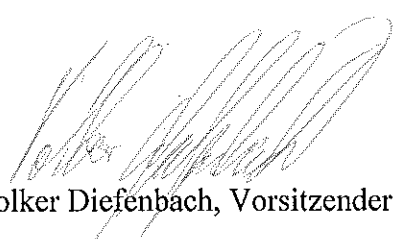
Wiesbaden, den 24.1.13

Für das HMUELV

i. V.  


Mark Weinmeister, Staatssekretär

Für den HPR beim HMUELV



Volker Diefenbach, Vorsitzender

## Anlage 4

Jahr	Mittlerer Dienst			Gehobener Dienst	Höherer Dienst
	Forstwirtschaftsmeister	Forstwirte	Beschäftigte TV-H		
2014 <sup>*1</sup>	10	10	2	20	5
2015 <sup>*2</sup>	9,5	10,2	1,9	19,8	3,5
2016 <sup>*2</sup>	9,0	11,3	-1,2 <sup>*3</sup>	23,4	3,7

\*1 – gemäß Wortlaut der Personalentwicklung Vereinbarung 2025,

\*2 – fortgeschrieben gemäß Korridorcontrolling der Landesbetriebsleitung und des dortigen Gesamtpersonalrats,

\*3 - die erhebliche Veränderung resultiert aus der Umorganisation im Naturschutzbereich (Nationalpark und Naturschutzdaten).



## Anlage 5

Jahr	Mittlerer Dienst			Gehobener Dienst	Höherer Dienst
	Forstwirtschaftsmeister	Forstwirte	Beschäftigte TV-H		
<b>2010</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	
Beschäftigte/-r				1	
HF			1	1	
<b>2011</b>		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	
Beschäftigte/-r		3	2	4	
HF		1		2	
<b>2012</b>		<b>11</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	
Beschäftigte/-r		9	6	3	
HF		2	1	2	
<b>2013</b>		<b>12</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>2</b>
Beschäftigte/-r		5	2	6	1
HF		7	1	1	1
<b>2014</b>		<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>1</b>
Beschäftigte/-r		2	1	6	
HF		1	3	1	1
<b>2015</b>		<b>5</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>4</b>
Beschäftigte/-r		4	6	9	2
HF		1	6		2
<b>2016</b>		<b>5</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>2</b>
Beschäftigte/-r		2	7	4	
HF		3	10	5	2
<b>Summe</b>		<b>40</b>	<b>46</b>	<b>45</b>	<b>9</b>
Beschäftigte/-r		25	24	33	3
HF		15	22	12	6

Jahr	Mittlerer Dienst			Gehobener Dienst	Höherer Dienst
	Forstwirtschaftsmeister	Forstwirte	Beschäftigte TV-H		
<b>2017</b>	1	0	0	8	5
<b>2018</b>	0	2	0,58	14	5
<b>2019</b>	0	1	0,4	19	9
<b>2020</b>	0	11,9	5,2	33,7	8,8
<b>2021</b>	2	17,6	9,7	41,9	14,8
<b>2022</b>	2	12,6	6,0	65,2	7,8
<b>2023</b>	0	10	8,9	56,5	10,9
<b>2024</b>	6	14	6,4	62,9	6
<b>2025</b>	5	24	5,6	41,9	5,9
<b>Summe</b>	<b>16</b>	<b>93,1</b>	<b>42,78</b>	<b>343,1</b>	<b>73,2</b>
<b>Mittelwert</b>	<b>1,77</b>	<b>10,34</b>	<b>4,75</b>	<b>38,12</b>	<b>8,13</b>