

## **KLEINE ANFRAGE**

**der Abgeordneten Prof. Dr. Fritz Tack und Henning Foerster,  
Fraktion DIE LINKE**

**Personalkonzept für die Landesforstanstalt Mecklenburg-Vorpommern**

**und**

## **ANTWORT**

**der Landesregierung**

1. Welche Erfahrungen wurden bisher mit dem Personalkonzept der Landesforstanstalt gesammelt?

Das Personalkonzept der Landesforstanstalt hat sich als Führungsinstrument bewährt. Es berücksichtigt die Landespersonalkonzepte 2004 und 2010, zeigt die Leitlinien des Personalmanagements auf und legt die personalwirtschaftlichen Arbeitsschwerpunkte fest. So wurde das Betriebliche Gesundheitsmanagement als ein wesentlicher Schwerpunkt und komplexes Aufgabenfeld konzeptionell erstmalig aufgestellt und die Umsetzung von Maßnahmen intensiviert.

2. Welcher Fortschreibungsbedarf wird an welcher Stelle mit welcher Begründung gesehen?

Nach Kenntnis der Landesregierung arbeitet die Landesforstanstalt an der Fortschreibung ihres Personalkonzeptes. Grund der Fortschreibung ist die Sicherung eines bedarfsgerechten Personalmanagements.

Dabei geht es im Wesentlichen um:

- die Umsetzung der geplanten Stellenanpassung bis 2020,
- die Zuordnung der 388 Waldarbeiter-Kernstellen ab 2020 zu den Betriebsteilen und dabei untergliedert nach Einsatzbereichen,
- die Ermittlung des Bedarfes an Forstwirtschaftsmeisterstellen unter Berücksichtigung neuer Anforderungen und Sicherung von wirksamen Vertretungsregelungen insbesondere in der Ausbildung und im Bereich Technik und
- die Sicherung der Beschäftigung von leistungsgeminderten beziehungsweise nicht mehr holzerntefähigen Waldarbeitskräften.

3. Im Rahmen welchen Verfahrens soll die Fortschreibung bis wann erfolgen?

Die Entscheidung über ein Personalkonzept und dessen Fortschreibung liegt beim Verwaltungsrat der Landesforstanstalt. Gegenwärtig werden Arbeitspapiere in einer Arbeitsgruppe aus Vertretern der betroffenen Bereiche sowie des Gesamtpersonalrates für den Verwaltungsrat vorbereitet.

4. Wie stellt sich die Altersstruktur bei den Forstwirten und Meistern in der Landesforstanstalt aktuell dar?
  - a) Welcher Stellenwert wird der Personalausstattung und -entwicklung der Forstwirte in der Landesforstanstalt beigemessen und wie soll der künftige Bedarf angesichts der ungünstigen Altersstruktur abgesichert werden?
  - b) Wie schätzt die Landesregierung die derzeitige personelle Ausstattung der Landesforstanstalt mit Forstwirtschaftsmeistern und Ausbildungsmeistern ein?
  - c) Welche Herausforderungen werden für die künftige Struktur der Meister gesehen und wie und in welchem Zeitraum sollen diese gelöst werden?

Die Altersstruktur kann den nachfolgenden Tabellen entnommen werden.

**Jahrgangstabelle Forstwirtschaftsmeister (Stand: 22.05.2014)**

<b>Jahrgang</b>	<b>Anzahl Beschäftigte</b>
1955	1
1957	2
1958	2
1959	3
1960	6
1961	1
1962	4
1963	3
1964	1
1966	1
1967	3
1979	1
1981	1

**Jahrgangstabelle Forstwirte (Stand: 22.05.2014)**

<b>Jahrgang</b>	<b>Anzahl Beschäftigte</b>
1949	1
1950	2
1951	2
1953	6
1954	12
1955	32
1956	33
1957	28
1958	23
1959	37
1960	37
1961	33
1962	41
1963	32
1964	35
1965	19
1966	12
1967	13
1968	11
1969	10
1970	6

<b>Jahrgang</b>	<b>Anzahl Beschäftigte</b>
1971	7
1972	3
1974	1
1975	2
1976	1
1978	2
1979	1
1980	2
1981	1
1983	1
1984	1
1985	1
1986	4
1987	2
1988	2
1989	4
1990	5
1991	4
1992	2

**Zu a)**

Die anforderungsgerechte Besetzung der Waldarbeiterstellen ist eine unabdingbare Voraussetzung für die weitere erfolgreiche Entwicklung der Landesforstanstalt. Dies wird durch hohe Einstellungszahlen in der Ausbildung zu Forstwirten, der Übernahme der besten Auszubildenden im Rahmen des Einstellungskorridors sowie des qualifikationsgerechten Einsatzes in den Forstämtern sichergestellt. Trotz der noch zu reduzierenden Waldarbeiterstellen werden bis 2020 jährlich sechs junge Nachwuchskräfte eingestellt, um bereits heute mit der Verjüngung in der Waldarbeiterschaft zu beginnen. Unter Berücksichtigung der zu erwartenden Rentenregelung und der Möglichkeit der Inanspruchnahme einer abschlagsfreien Rente mit 63 werden voraussichtlich mit Ablauf des Jahres 2020 keine Überhangstellen mehr beansprucht.

Aufgrund der vorhandenen Altersstruktur wird sich von 2022 bis 2028 ein jährlicher Einstellungs-/Nachbesetzungsbedarf von durchschnittlich 36 Forstwirten ergeben, was eine besondere Herausforderung sowohl hinsichtlich der Berufsnachwuchsgewinnung als auch der durchzuführenden Ausbildung bedeutet. An der Lösung dieser Problematik wird bereits konzeptionell gearbeitet.

**Zu b)**

Entsprechend dem jetzigen Bedarf sind die erforderlichen Forstwirtschaftsmeisterstellen vorhanden und im Wesentlichen besetzt. Ein Schwerpunkt in der gegenwärtigen Personalbewirtschaftung stellt die Sicherung der Weiterbildung der Waldarbeiter durch Forstwirtschaftsmeister sowie die Gewährleistung sicherer Vertretungsregelungen dar, insbesondere bei den für die Forstwirtsausbildung eingesetzten Forstwirtschaftsmeistern.

**Zu c)**

In Bewertung der sich nach 2020 abzeichnenden natürlichen Fluktuation ist für die Werbung und Gewinnung von Berufsnachwuchs für die Landesforstanstalt der Einsatz von zusätzlichen Forstwirtschaftsmeistern vorgesehen. An der Konzipierung wird durch die Landesforstanstalt gearbeitet. Die Ausbildung von Forstwirtschaftsmeistern soll schrittweise und über einen längeren Zeitraum erfolgen.

5. Wie sollen sich die Anzahl der Auszubildenden und deren Übernahme nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung bis zum Jahr 2020 und danach entwickeln?

Gemäß der mittelfristigen Finanzplanung bis 2018 ist vorgesehen, junge Forstwirte auf 60 Planstellen auszubilden (20 Auszubildende zum Forstwirt jährlich). Die Landesforstanstalt plant zum gegenwärtigen Zeitpunkt, aus diesen Reihen bis 2020 jährlich mindestens sechs junge Nachwuchskräfte zu übernehmen. Darüber hinaus wird in der Landesforstanstalt an einem Konzept gearbeitet, um dem hohen Personalbedarf nach 2022 rechtzeitig angemessen zu entsprechen.

6. Inwieweit können tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit einen Beitrag dazu leisten, älteren Beschäftigten einen gleitenden Ausstieg aus dem Arbeitsleben zu ermöglichen und gleichzeitig Spielräume für die Übernahme zusätzlicher Auszubildender zu gewinnen?
  - a) Welche Möglichkeiten sieht die Landesregierung, zu einer tariflichen Altersteilzeit-Regelung für den gesamten Geltungsbereich des TV-L Forst zu kommen?
  - b) Inwieweit wäre alternativ denkbar, eine tarifliche Regelung ausschließlich für die Landesforstanstalt zu verhandeln?
  - c) Welche Rolle könnte diesbezüglich das bundespolitische Vorhaben zur Einführung der Rente mit 63 Jahren spielen?

Die Fragen 6, a), b) und c) werden zusammenhängend beantwortet.

Die Bundesregierung beabsichtigt, Mitte 2014 eine abschlagsfreie Rente ab dem 63. Lebensjahr einzuführen. Von dieser Maßnahme würden voraussichtlich insbesondere die Forstwirte profitieren können, da sie in der Regel frühzeitig ins Erwerbsleben eingetreten sind und auf die erforderlichen Beschäftigungsjahre kommen. Insofern erscheint diese Regelung für den Forstbereich geeignet, älteren Beschäftigten einen gleitenden Ausstieg aus dem Arbeitsleben zu ermöglichen. Die Landesregierung wird zunächst die Umsetzung der Rente mit 63 und deren Effekte in Bezug auf den Ausstieg älterer Beschäftigter der Landesforstanstalt aus dem Erwerbsleben abwarten.

7. Wie beurteilt die Landesregierung die Entwicklung der Krankenstände in der Landesforstanstalt und welche Effekte wurden diesbezüglich durch die Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) erzielt?

Der Krankenstand der Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeitern der Landesforstanstalt liegt im Durchschnitt der gesamten Landesverwaltung.

Mit durchschnittlich 8 % über die Jahre 2008 - 2012 ist der durchschnittliche Krankenstand der Waldarbeiter/Arbeiter im Branchenvergleich sehr hoch. Er resultiert insbesondere aus dem hohen Altersdurchschnitt von 51,4 Jahren (Stand: 2014) sowie den gesundheitlichen Auswirkungen der körperlich schweren Arbeit.

Seit 2011 wird daher durch ein aktives Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) gesteuert. Die Landesforstanstalt bietet hierzu ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) an. Seit 2014 gibt es aufbauend eine neue konkretisierende Dienstvereinbarung. BEM wird bisher in Einzelfällen von den Beschäftigten in Anspruch genommen. Ein statistischer Einfluss des BEM auf den Krankenstand ist gegenwärtig nicht nachweisbar, sondern nur langfristig zu erwarten.