



Antwort der Landesregierung auf eine Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung

Abgeordneter Andreas Höppner (DIE LINKE)

Arbeitsbedingungen im Landesforstbetrieb und Landeszentrum Wald

Kleine Anfrage - KA 7/247

Vorbemerkung des Fragestellenden:

Das Landeszentrum Wald und der Landesforstbetrieb können inzwischen auf ein 10jähriges Bestehen zurückblicken. Unbestritten ist, dass organisatorische Umstrukturierungen immer auch weitreichende Folgen für Beschäftigte nach sich ziehen.

Antwort der Landesregierung erstellt vom Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft und Energie

- 1. Wie entwickelte sich der Krankenstand seit dem Jahr 2006 im Landesbetrieb Forst und im Landeszentrum Wald? Bitte jeweils pro Jahr die Zahlen in Relation zur Anzahl aller Beschäftigten darstellen und Mehrfachkrankschreibungen nennen.**

Ab dem Jahr 2012 erfolgt durch das MULE eine jährliche statistische Erhebung zu den Ausfalltagen durch Erkrankung der Mitarbeiter/innen. Der Krankenstatistik liegen folgende Eckwerte zugrunde:

- a) Es werden die Ausfallkalendertage erfasst.
- b) Als Berechnungsgrundlage/Vergleichsmaßstab wird jeweils auf das aktive Personal abgestellt (es erfolgt keine Berücksichtigung von Bediensteten während der Beschäftigungsverbote gem. §§ 3, 6 Mutterschutzgesetz, in der Elternzeit, in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, während der Beurlaubung ohne Dienstbezüge etc.).
- c) Auszubildende werden dem aktiven Personal zugerechnet.

Für die Zeiträume 2006 bis 2011 liegen für das Landeszentrum Wald vollumfängliche und für den Landesforstbetrieb keine bzw. nur eingeschränkte Kran-

kentage vor. Statistiken über Mehrfacherkrankungen werden nicht geführt. Im Falle von Mehrfachkrankschreibungen erfolgt eine individuelle Betreuung der Mitarbeiter/innen über das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement (BEM).

Landeszentrum Wald (LZW)

HHJ	Anzahl Mitarbeiter (MA)	Anzahl Kalendertage (KT)	KT/MA	Krankenstand in v. H.
2006	830	14.839	17,88	4,90
2007	767	14.950	19,49	5,34
2008	708	14.433	20,39	5,59
2009	646	15.716	24,33	6,67
2010	588	13.348	22,70	6,22
2011	570	12.439	21,82	5,98
2012	536	13.612	25,40	6,96
2013	502	12.842	25,58	7,01
2014	469	10.855	23,14	6,34
2015	462	14.062	30,44	8,34
30.06.2016	490	8.187	16,71	9,18

Landesforstbetrieb (LFB)

HHJ	Anzahl Mitarbeiter (MA)	Anzahl Kalendertage (KT)	KT/MA	Krankenstand in v. H.	
2006	keine Angabe möglich				
2007	keine Angabe möglich				
2008		257	3.080	11,98	3,28
2009		257	3.436	13,37	3,66
2010		257	5.315	20,68	5,67
2011		257	4.469	17,39	4,76
2012		263	5.053	19,21	5,26
2013		254	5.230	20,59	5,64
2014		254	6.296	24,79	6,79
2015		256	6.959	27,18	7,45
30.06.2016		245	3.227	13,17	7,24

*Für die Zeiträume 2008 bis 2011 liegen nur Daten zur Anzahl der Krankentage vor. Die Anzahl der Mitarbeiter wurde nach einem Durchschnittswert bemessen.

2. Wird in den genannten Bereichen Gesundheitsmanagement betrieben? Falls ja, wie gestaltete sich dieses?

In den benannten Bereichen finden neben den betriebsärztlichen Maßnahmen und einer Betreuung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit auch durch die Vorgesetzten allgemeine Gespräche, insbesondere bei Arbeitsunfähigkei-

ten/Wiedereingliederung und im Rahmen von BEM mit dem betroffenen Personal statt.

Darüber hinaus agieren Personalvertretung und Arbeitsschutzausschuss im Rahmen einer Prävention und treffen Dienstvereinbarungen mit der Betriebsleitung. Die jeweiligen Sicherheitsbeauftragten werden regelmäßig über die Unfallkasse geschult und agieren im Rahmen dieser ihnen übertragenen Aufgaben.

3. Die Erfüllung welcher Aufgabenbereiche hatte unter den jeweiligen Krankenständen besonders zu leiden?

In der Betriebsleitung des Landeszentrums Wald konnten 15 Arbeitsplätze und die damit verbundenen Aufgaben aufgrund krankheitsbedingter Ausfälle trotz Vertretungsregelungen nicht vollumfänglich wahrgenommen werden.

Dies betrifft folgende Aufgabenbereiche:

Besonders betroffen vom Krankenstand ist das Sachgebiet Finanzen innerhalb des Sachbereichs 1. 4 Arbeitsplätze inkl. der Sachgebietsleiterstelle (90 % des Sachgebiets) sind betroffen. Eine Aufgabenerfüllung auf dem jeweiligen Arbeitsplatz ist nur durch verstärkte Vertretungsregelungen möglich.

Ähnlich gewichtet ist der Aufgabenbereich der Kartographie, welcher im Sachbereich 4 angesiedelt ist. Insgesamt sind 6 Arbeitsplätze durch häufige krankheitsbedingte Ausfälle gekennzeichnet. Auch hier kann nur aufgrund Vertretungsregelungen die Aufgabenwahrnehmung vollzogen werden. Das Sachgebiet Ökologie des Sachbereichs 3 hat aufgrund des Krankenstandes auf 4 Arbeitsplätzen bei der Aufgabenerfüllung Probleme.

Aufgrund der Altersstruktur ist zunehmend eine Einschränkung in der beruflichen Verwendungsfähigkeit im Rahmen von BEM beim Landesforstbetrieb zu verzeichnen. Dies trifft besonders auf die TV-Forst-Beschäftigten, speziell bei der motormanuellen Holzernte oder körperlich stark beanspruchenden Tätigkeiten zu.

Die Sicherung der umfassenden Pflichtaufgaben der Revierleiter ist bei der Größe der Revierbereiche sowie deren Komplexität im Rahmen einer Anwesenheitsvertretung bei Arbeitsunfähigkeit, insbesondere wenn diese länger andauert, kaum zu gewährleisten.

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung sind insbesondere die Bearbeitung der Sachfragen zur Verlohnung und Holzvermarktung bei krankheitsbedingten Ausfällen stark betroffen.

4. Ist das Angebot an Fachpersonal in Sachsen-Anhalt im Bereich der Forst ausreichend, um den Bedarf (auch künftig) zu decken?

Der demographische Wandel wirkt sich auch auf den Arbeitsmarkt aus. Insbesondere Forstingenieure mit Bachelorabschluss sind zunehmend schwieriger zu finden. Aufgrund der sehr begrenzten Neueinstellungskontingente des Perso-

Personalentwicklungskonzeptes konnten häufig nur befristete Beschäftigungen angeboten werden. Da die Situation in anderen Bundesländern durchweg besser ist, führte dies zu geringeren Bewerberzahlen und hoher Fluktuation. Die Strategie der Landesregierung, alle Beschäftigten auf einer Stelle zu führen, um sie grundsätzlich unbefristet beschäftigen zu können, verbessert diese Situation. Dies gilt allerdings nur im Rahmen des begrenzt verfügbaren Budgets an Vollzeitäquivalenten (VZÄ).

5. Wie hoch ist der Bedarf und welcher Bedarf wird erwartet (bis 2025)?

Die Frage des Bedarfs ist im Zusammenhang mit der Stellenzuweisung und den Einstellungsmöglichkeiten im Rahmen der landesweiten Personalbudgetierung zu sehen. Der Nachbesetzungsbedarf von 2017 bis 2025 beträgt im Landesforstbetrieb 86 VZÄ und im Landeszentrum Wald 161 VZÄ. Innerhalb der Nordwestdeutschen Forstlichen Versuchsanstalt (NWFVA) besteht ein Nachbesetzungsbedarf von 11 VZÄ.

6. Insofern der Bedarf an Fachpersonal in der Forst nicht gedeckt werden kann, welche Maßnahmen wurden seitens der Landesregierung ergriffen, um weiteres Fachpersonal zu akquirieren?

Es wird davon ausgegangen, dass die möglichen Nachbesetzungen durch externe Ausschreibung gewonnen werden können, zumal wenn künftig grundsätzlich unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten angeboten werden.

Zur Akquise von Fachpersonal werden grundsätzlich interne und externe Stellenausschreibungen vorgenommen. Die Möglichkeit externer Stellenausschreibungen war in der Vergangenheit durch die Anzahl von Neueinstellungskontingenten gem. dem Personalentwicklungskonzept begrenzt.

Mit Kabinettsbeschluss vom 4. Oktober 2016 zum Haushaltsplanentwurf 2017/2018 soll die Personalbewirtschaftung über Personalkostenbudgets und VZÄ gesteuert werden. Nach derzeitigem Stand eröffnet die Zielzahl der VZÄ für den Bereich der Forst aufgrund der Bemessung und bisherigen Ausschöpfung nur in sehr geringem Umfang Möglichkeiten für Neueinstellungen. Es wird angestrebt, selbst ausgebildetes Forstpersonal im Rahmen der begrenzten Einstellungsmöglichkeiten zu übernehmen.

7. Wie hoch ist der Neueinstellungskorridor (bis 2025)? Bitte nach Organisationseinheiten und Ausbildung sowie etwaigen Befristungen sortieren.

Die bis 2016 geltenden Neueinstellungskorridore des Personalentwicklungskonzeptes 2011 bis 2015 wurden ausgeschöpft und für den Forstbereich teilweise aus den Folgejahren vorgezogen. Weiterhin wurden aufgrund einer Zielvereinbarung zusätzliche Neueinstellungskontingente in Abhängigkeit von der Anzahl abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen mit Waldarbeiterinnen und Waldarbeitern zur Verfügung gestellt.

Die Landesregierung beabsichtigt diese Form der Stellenbewirtschaftung im Haushaltsplan 2017/2018 zu ändern. Nach dem Haushaltsentwurf der Landesregierung stehen der Forstverwaltung (Landesforstbetrieb, Landeszentrum

Wald, NWFVA) 605 Vollzeitäquivalente für 2017 und 594 Vollzeitäquivalente für 2018 sowie damit korrespondierende Budgets an Personalausgaben zur Verfügung. Diese Budgets ermöglichen in den Jahren 2017 und 2018 keine Nachbesetzung ausscheidenden Personals, sofern nicht unvorhergesehene Personalabgänge hinzukommen.

8. Wie hoch ist die Personalfluktuationsrate seit 2006? Bitte in Jahresscheiben angeben und nach Organisationsbereichen sortieren.

Zur Beantwortung der Frage 8 wurden alle planmäßigen und unplanmäßigen Personalabgänge erfasst. Siehe nachfolgende Tabelle. Für den Landesforstbetrieb können die Daten mangels statistischer Erhebungen erst ab 2012 vorgelegt werden.

LFB	Anzahl der Personalabgänge pro Jahr											Organisationsbereich	
	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	30.06.16		
Ausscheidungsgrund – unplanmäßig (vor Erreichen der Regelaltersgrenze)													
Kündigung (durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer)/ Aufhebungsvertrag								1	1				1 x BL, 1 x FB Süd
Vorzeitiger Renteneintritt/Ruhestand (auf Antrag)										4	2		3 x FB Oberharz, 2 x FB Süd, 1 x FB Ostharz
Dienst- und Erwerbsunfähigkeit										1			1 x FB Altmark
Versetzung							1	2	3		1		4 x BL, 2 x FB Oberharz, 1 x FB Süd
verstorben							2		2				2 x FB Anhalt, 2 x Ostharz
Ausscheidungsgrund - planmäßig (mit Erreichen der Regelaltersgrenze)									1	1	1		2 x FB Altmark, 1 x Oberharz
Personalabgänge gesamt							3	3	7	6	4		

*Für den LFB liegen vor 2012 keine statistischen Erhebungen vor.

**BL = Betriebsleitung; FB = Forstbetrieb

LZW	Anzahl der Personalabgänge pro Jahr											Organisationsbereich	
	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	30.06.16		
Ausscheidungsgrund - unplanmäßig (vor Erreichen der Regelaltersgrenze)													
Kündigung (durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer)/ Aufhebungsvertrag			1			1					1		Angaben liegen nur für den LZW insgesamt vor
Vorzeitiger Renteneintritt/Ruhestand (auf Antrag)						1		2		1	1		
Ruhestand wegen Dienst- und Erwerbsunfähigkeit-EU Rente		3		3	2	3						2	
Versetzung		9	26	19	10	2	4	7	8			1	
verstorben	1	1	3	3	2	1	2						
Ausscheidungsgrund - planmäßig (mit Erreichen der Regelaltersgrenze)		34	19	36	34	52	9	10	7	18	13		
Personalabgänge gesamt	1	47	49	61	48	60	15	19	15	20	17		

9. Wie groß sind im Durchschnitt die Betreuungsförstämter in Sachsen-Anhalt und wie groß sind sie in allen anderen Bundesländern?

Das Landeszentrum Wald betreut mit 10 Betreuungsförstämtern eine Waldfläche von ca. 120.000 ha von einer Gesamtwaldfläche Sachsen-Anhalts von ca. 525.000 ha. Die Größe der Betreuungsförstämter liegt zwischen 7.900 ha und 21.600 ha. Ein Vergleich mit anderen Bundesländern ist aufgrund der unterschiedlichen Organisations- und Aufgabenstrukturen nicht möglich. Dort bestehen zum Teil noch Einheitsförstämter, so dass der Privatwald und der Landeswald durch die gleiche Organisationseinheit bewirtschaftet werden.

10. Wie groß sind die Landeswaldreviere im Durchschnitt in Sachsen-Anhalt und wie groß sind sie in allen anderen Bundesländern?

Der Landesforstbetrieb bewirtschaftet ca. 137.000 ha Wald mit 49 Revieren. Die Größe der Landeswaldreviere hängt von der territorialen Zuständigkeit der Forstbetriebe sowie der Größe und Lage der Landeswaldflächen in den Forstbetrieben ab. Die Reviergrößen bewegen sich zwischen 2.200 und 4.700 ha. Die durchschnittliche Reviergröße liegt bei 2.800 ha. Aktuelle Daten zu Reviergrößen in anderen Bundesländern liegen nicht vor.