

## **Geschäftsbericht**

### **für die Wahlperiode von Oktober 2016 bis Juni 2022**

#### **Warum der Bund Deutscher Forstleute (BDF) für die Forstleute und den Wald unverzichtbar ist**

Die Auswirkungen der „Forstrevolutionen“ und der drastische Personalmangel im öffentlichen Wald in Bayern werden immer deutlicher und beeinflussen das tägliche Arbeiten sowohl der Beschäftigten wie auch des Berufsverbandes BDF. Berufspolitische Entscheidungen, die in früheren Zeiten langer Abstimmungsprozesse bedurft hätten, mussten und müssen z. T mit sehr kurzer Vorlaufzeit getroffen werden. Überfrachtet von unzähligen Neuerungen und einem häufig nicht mehr zu stemmenden Arbeitsvolumen hatten viele Forstkollegen weder Zeit noch Interesse, sich um die forstpolitischen Rahmenbedingungen zu kümmern. Der BDF schaffte es dennoch durch sein großes Engagement, das weiterhin weit über eine ehrenamtliche Tätigkeit hinausgeht, wichtige Entscheidungen zu initiieren und wesentlich zu beeinflussen.

Die neu entstandenen Einheiten haben sich inzwischen konsolidiert. Der ursprünglich als „Sparprogramm“ initiierte „Forstbetrieb 2030“ führte zu großem Unmut auf der Fläche, konnte aber auch durch den großen Einsatz von GPR und BDF in vernünftigeren Bahnen gelenkt werden. In der Forstverwaltung konnte zumindest ein Stopp des Stellenabbaus erreicht und eine Umwandlung der Abbaustellen in „neue Stellen“ im Rahmen der Waldumbauoffensive 2030 erreicht werden. Die staatliche Beförderung (BL/BA) im Körperschaftswald konnte gegen größte Widerstände erhalten, der vollständige Abbau der Forstlichen Berater (FZus) verhindert werden.

Die „historischen Wiedervereinigung“ des VHBB Fachbereich Forst und des BDF ist geglückt. Nach einer zunehmend intensiveren Zusammenarbeit bündelten beide Verbände ihre forstfachliche Arbeit unter dem Dach des BDF.

#### **Erfolge**

- ✓ **Qualifizierte forstliche Arbeitsplätze gesichert**  
Durch höchsten Einsatz wurden bei allen Forstreformen familienfreundliche Arbeitsplätze flächendeckend erhalten und zukunftsfähig gestaltet. Der BDF verhinderte die Absenkung beruflicher Standards und sicherte damit attraktive Arbeitsplätze.

- ✓ **Einstellungskorridor erhöht**

Der BDF kämpft massiv für die Einstellung junger Forstleute in allen Waldbesitzarten. Einstellungsstopps wie in anderen Bundesländern wurden stets abgewendet und damit Zukunftsperspektiven für junge Forstleute eröffnet.

In der Forstverwaltung wurden pro Jahr durchschnittlich 30 Anwärter (3. QE) und sechs bis acht Referendare (4. QE) eingestellt, im Unternehmen BaySF durchschnittlich 18 Anwärter (3. QE) und sechs Referendare (4. QE). In diesem Jahr stellte die Forstverwaltung 40 junge Forstleute der 3./4. QE ein, die BaySF 28; dazu kommen noch vier Trainees, wobei zugesichert wurde, dass diese in zwei Jahren noch durch Forstassessoren ergänzt werden. Bei den Selbsthilfeeinrichtungen (WBV, FBG) wurden zahlreiche neue forstliche Arbeitsplätze geschaffen.
- ✓ **Berufliche Standards erhalten**

Der BDF verhinderte sowohl in der QE 3 wie in der QE 4 erfolgreich die Absenkung beruflicher Standards. Die Anforderungen an die forstfachlichen Qualifikationen befinden sich in den Bayerischen Staatsforsten sowie in der Forstverwaltung auf einem hohen Niveau. Bei den forstlichen Selbsthilfeeinrichtungen wurde in den vergangenen Jahren mehr und besser qualifiziertes Fachpersonal eingestellt.
- ✓ **Erhalt der Standards auch bei Bachelor/Master-Studium:**

Die Bildungsabschlüsse „Bachelor“/„Master“ führten im forstlichen Bereich zu einer Vielzahl an unterschiedlichen Studiengängen mit schon früher Spezialisierung. Die Ausbildung zum „forstlichen Generalisten“ mit einem entsprechend breiten forstlichen Hintergrund bietet nur noch die bayerische Hochschule an. Der BDF hat sich massiv dafür eingesetzt, dass der anerkannt hohe Ausbildungsstand und die sofortige Einsetzbarkeit im Beruf erhalten bleiben – unabhängig von der Art des Hochschulabschlusses.
- ✓ **Erhalt des Vorbereitungsdienstes/verbesserte Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung**

Der Vorbereitungsdienst als wichtige Weiterqualifikation und der Status „Allgemeine Ausbildungsstätte“ der Forstverwaltung konnte auch durch den Einsatz des BDF erhalten bleiben. Die Initiative zur Erhöhung der Ausbildungskapazität auf 73 Anwärterstellen in Bayern war erfolgreich, eine weitere Erhöhung auf 100 wurde initiiert. So wurde erreicht, dass eine umfassende forstliche Ausbildung als Voraussetzung für die Einstellung in den Forstdienst erhalten bleibt sowie auch verstärkt Sozialkompetenz abverlangt wird.
- ✓ **Reviersystem weiterentwickelt**

Für Forstverwaltung und Staatsforsten ist das Reviersystem weiterhin Basis der Organisationsstruktur. Sonderfunktionen und Teilfunktionalisierung bieten zusätzliche Möglichkeiten und Ergänzungen.

✓ **Gerechte Bezahlung erwirkt**

Der BDF setzt sich intensiv für eine gerechte und vergleichbare Entlohnung der forstlich ausgebildeten Beschäftigten im Beamten- und im Tarifbereich ein. Er hat Sitz und Stimme im höchsten Gremium des Bayerischen Beamtenbundes (BBB) und besitzt damit auch Tariffähigkeit über die Tariffunion des Deutschen Beamtenbundes (dbb tarifunion). Die Anliegen der Beamten und Tarifbeschäftigten haben für den BDF höchste Priorität. Erfolge konnten u.a. erzielt werden:

- Mehrere Tarifentgelt- und Besoldungserhöhungen;
- Annäherung der Entgelte bei bestimmten Funktionen;
- Ausweitung der Zulagensysteme;
- Anhebung der Stellenbewertungen;
- Außertarifliche Regelungen;
- private Mitbenutzung von Dienstwägen in BaySF;
- Vergleichbare Beförderungssituation zwischen Forstverwaltung und BaySF;
- Erhöhung der Durchlässigkeit.

✓ **Gerechterer Ersatz für dienstliche Aufwendungen erreicht**

Der BDF setzt sich für die Erstattung aller dienstlichen Aufwendungen ein. So konnte die Erhöhung der Wegstreckenentschädigung durchgesetzt und deren geplante Absenkung wieder verhindert werden. Eine dringend fällige Erhöhung aufgrund der stark gestiegenen KFZ-Kosten wurde initiiert. Auch die langjährige Forderung nach Dienst-Kfz wurde sowohl bei den Bayer. Staatsforsten wie auch in der Forstverwaltung erreicht.

✓ **Stellenabbau gestoppt**

Der BDF hat in zahlreichen Stellungnahmen und unzähligen Gesprächen erreicht, dass der politisch beschlossene Personalabbau von 44 % gestoppt wurde und in der Forstverwaltung bis zum Jahr 2030 200 neue Stellen geschaffen werden sollen. Eine „Verrechnung“ des Stellenabbaus mit den „neuen“ Stellen konnte nicht verhindert werden, sodass im Saldo seit 2018 nur acht echte neue Stellen geschaffen wurden.

✓ **Austausch zwischen Forstverwaltung und dem Unternehmen Bayerische Staatsforsten erhalten**

Die Verbindung zwischen Kollegen aus Forstverwaltung und den Bayerischen Staatsforsten ist stellenweise bereits abgebrochen. Ein regelmäßiger Austausch besteht über die Versammlungen des BDF oder anderer Verbände, aber kaum im dienstlichen Bereich. In der „Evaluierung der Forstreform“ wurde herausgearbeitet, dass ein gemeinsames Verständnis von Wald und Forstwirtschaft dringend erforderlich ist. Der BDF bietet genau diesen Austausch. Zudem setzt sich der BDF dafür ein, dass die Durchlässigkeit zwischen beiden Organisationen auf Dauer erhalten bleibt, dies vom Status her möglich ist und ein fachlicher Austausch institutionalisiert wird. Hospitations- und Rotationsmöglichkeiten wurden geschaffen, die Durchlässigkeit von Forstverwaltung und BaySF erhalten.

✓ **Forstliche Angestellte**

Die jungen forstlichen Angestellten konnten in den BDF flächendeckend integriert und sowohl in der Jugendvertretung wie im Vorstand organisiert werden. Sie werden durch die neu gewählte Angestelltenvertreterin im GPR repräsentiert. Der Tarifbereich wird weiter über die dbb tarifunion ausgebaut. Klare Forderungen des BDF zur Lohngerechtigkeit und Annäherung an die Bezahlung der verbeamteten Kollegen konnten in den Staatsforsten umgesetzt werden.

✓ **Forstwirte**

Zunehmend organisieren sich auch Forstwirte im BDF. Deren Anliegen, v.a. auch im tariflichen Bereich, werden über die bundesweite Vertretung dieser Berufsgruppe verfolgt.

## **Waldgebiet des Jahres 2017**

Als eine der ersten Maßnahmen 2016 auf Bundesebene war es gelungen den Frankenwald als Waldgebiet des Jahres 2017 zu benennen. Damit gab es erstmalig ein bayerisches Waldgebiet, das in den bundesweiten Fokus rückte und darstellte, was der bayerische Weg des Miteinander der Waldbesitzformen und Strukturen bedeuten kann. Beim fulminanten Start mit mehreren hundert Gästen wurde deutlich das Wald alle Altersgruppen, gesellschaftliche Gruppen und Forstleute begeistert und die Konflikte durch ein gedeihliches Miteinander unter Moderation der Forstleute reduziert werden können. Schützen und Nutzen und die Gemeinsamkeit, sogar mit den Nachbarn und Kollegen aus Thüringen.

Nachdem sich nach den Stürmen und Trockenjahren ab 2018 abzeichnete, dass der Frankenwald ein Borkenkäferhotspot werden würde, konnte wie in einem Brennglas deutlich gemacht werden, was nötig ist, um der Klimakrise im Wald zu begegnen:

Gut ausgebildetes ausreichendes Forstpersonal in allen Waldbesitzformen, Kontinuität in der Besetzung, gute Vernetzung und Unterstützung aus den Zentralen oder Ministerien mit den entsprechenden Mitteln.

## **BDF-Aktivitäten in der Forstverwaltung und im PK-Wald**

Durch riesiges persönliches Engagement konnten die Vertreter des BDF viele kleine und große Erfolge in der Forstpolitik und der Forstverwaltung erringen. Oft in enger Abstimmung mit Politik, Verbänden und weiteren Partnern.

Der Klimawandel ist auch im Privat- und Körperschaftswald (PK-Wald) Bayerns voll angekommen. Mit teils gravierenden Auswirkungen auf den Wald und den Umfang notwendiger Maßnahmen im Wald. Der Schlüssel zu mehr Waldumbau und Waldpflege im PK-Wald wäre neben den inzwischen vorhandenen attraktiven staatlichen Förderungen eine markante Zunahme von gut ausgebildetem Personal in der Forstverwaltung und den Forstlichen Zusammenschlüssen.

### ➤ **Stopp des Personalabbaus, geringfügige Stellenmehrung in der Forstverwaltung**

Die Waldumbauoffensive 2030 wurde auch durch intensive politische Vorarbeit des BDF vom Ministerrat am 05.09.2017 beschlossen mit dem Ziel, den Waldumbau im Privat- und Körperschaftswald voranzubringen. Insgesamt sollen 200 Stellen und 200 Millionen Euro Fördermittel bis zum Jahr 2030 bereitgestellt werden. U.a. sollen auch Projekte wie die Bergwaldoffensive und die Initiative Zukunftswald Bayern personell verstetigt werden, weg von Zeitverträgen hin zu festen Mitarbeitern. In die Umsetzung dieser Zusagen investierte der BDF enorm viel Zeit und Energie. Mit nur durchwachsenem Erfolg: Es konnte erreicht werden, dass hierfür die freiwerdenden Stellen aus dem bis einschließlich 2022 noch laufende Personalabbau nach Art. 6b Haushaltsgesetz für die versprochenen 200 Stellen verwendet wurden. Nur im Jahr 2018 kamen im Saldo acht echte zusätzliche Stellen hinzu.

**Die Gesamtbilanz: seit dem Jahr 2018 kein Personalabbau mehr [das ist ein echter Erfolg!], insgesamt aber nur ein Plus von acht Stellen.** Wie damit eine Verdoppelung der Waldumbaufläche (Klimaschutzgesetz von 2019) erreicht werden soll, diese Frage blieb die Politik dem BDF bisher schuldig. Eine entscheidende Weichenstellung steht nun 2023, dem Wahljahr in Bayern, an: erstmalig müssen ECHTE NEUE Stellen ausgebracht werden. Der Widerstand ist bereits jetzt spürbar....

### ➤ **Höhere Einstellungen in der Forstverwaltung durchgesetzt**

Der tatsächliche Bedarf an Forstleuten hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Der BDF hatte sich daher intensiv und mit Erfolg dafür eingesetzt, die Zahl der Anwärterstellen an der Forstschule Lohr zu erhöhen und das Referendariat attraktiver zu gestalten. Erst kürzlich forderte der BDF, die Zahl der Anwärterstellen auf 100 zu erhöhen. Der Vorschlag, bei der Einstellung auch auf früher zurückliegende Prüfungsjahre zurückzugreifen, wurde abgelehnt.

Insgesamt konnten in den letzten Jahren eine Einstellung von durchschnittlich 30 Anwärtern und sechs bis acht Referendaren je Jahr und damit gute Zukunftsperspektiven im öffentlichen Dienst erreicht werden.

➤ **Betriebsleitung und -ausführung im Kommunalwald erhalten**

Gültige Beschlusslage im Jahr 2016 war: Ausstieg der Forstverwaltung aus der Betriebsleitung und -ausführung im Kommunalwald aus Verträgen über 200 ha bis zum Jahr 2025. Im Rahmen des Ausstieges sollte es Ausnahmen für besondere Erschwernisse für die betroffenen Kommunalwälder geben.

Der BDF hat sich forstpolitisch über Jahre intensiv dafür eingesetzt, dass Kommunen auch über 200 ha Waldfläche weiterhin auf eigenen Wunsch die Betriebsleitung und -ausführung durch die Forstverwaltung in Anspruch nehmen können. Vor dem Hintergrund der inzwischen drastischen Auswirkungen des Klimawandels konnte dieser BDF-Forderung nun Rechnung getragen werden, indem die politische Beschlusslage im Jahr 2021 neu gefasst wurde:

Die BL/BA soll auf Wunsch der derzeit noch betreuten Kommunen unabhängig von der Größe der Waldfläche weiterhin von der Forstverwaltung ausgeübt werden können. Die Entgelte sollen dabei auf die Personalvollkosten der Forstverwaltung angehoben werden. Im Gegenzug wird die Höhe des sog. Gemeinwohlausgleichs angepasst. Der Gemeinwohlausgleich soll in Zukunft auch den Kommunen mit BL/BA durch die Forstverwaltung gewährt werden. Bei der Höhe des Gemeinwohlausgleichs sollen bestimmte Gemeinwohlleistungen der Kommunalwälder Berücksichtigung finden. Die Geduld der betroffenen Kommunen sowie der Kolleginnen und Kollegen wird auf eine zu harte Probe gestellt, es stehen aber immer noch politische Beschlüsse aus.

➤ **„Echte“ Stellenanteile für FZus-Koordination in Aussicht**

Der BDF hat sich seit Jahren dafür eingesetzt, dass die FZus-Beratung zur FZus-Koordination weiterentwickelt und die Stellenanteile der – ehemaligen - FZus-Berater, heute FZus-Koordinatoren zusätzlich zu den Revieraufgaben Zug um Zug mit echten Stellenanteilen hinterlegt werden. FZus-Koordinatoren werden im Umfang von 0,2 AK in anderen Bereichen ihrer Reviere entlastet (i. d. R. durch Sachbearbeiter zur Unterstützung). Der BDF hatte hier von der Politik mehr Stellen und von der Forstverwaltung eine differenziertere Betrachtung gefordert. Die Umsetzung soll noch 2022 im Rahmen einer ämterweisen Betrachtung erfolgen.

➤ **An Neuordnung von Natura 2000 beteiligt**

Der BDF hatte zur Neuordnung der ehemaligen FFH-Gebietsbetreuer (nunmehr Fachstellen Waldnaturschutz) und der FFH-Kartierteams (nunmehr Fachstellen

Waldnaturschutz) mehrfach Vorschläge eingebracht. Zudem hatte er von der Politik mehr Stellen gefordert.

➤ **Neuausrichtung der Ämter für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (ÄELF) beeinflusst**

Zum 01.07.2021 wurden an 30 Ämtern Verbundämter aus jeweils zwei bisherigen ÄELF gebildet; 17 Ämter verblieben in ihrem bisherigen Flächenzuschnitt. Im Bereich Landwirtschaft erfolgte eine komplett neue Personalsollplanung über alle Aufgabenbereiche hinweg, unter weitgehender Auflösung der bisherigen überregionalen Fachzentren.

Wie vom BDF vorhergesagt, war entgegen den ursprünglichen Ankündigungen auch die Forstverwaltung massiv betroffen: personell bei Behörden-, Bereichs- und zum Teil Abteilungsleitern sowie den Leitern der Amtsverwaltung und den QBF, inhaltlich insbesondere in den Bereichen der Amtsverwaltung, der IT und der Öffentlichkeitsarbeit. Vorgesehen war zudem eine Beteiligung des Forstes in den Regierungen. Der BDF hat in zahlreichen Gesprächen die Interessen der Forstbeschäftigten eingebracht.

Weitere Themen, in denen sich auch der BDF engagiert hat, sind im nachfolgenden Geschäftsbericht des HPR zu finden.

## **Geschäftsbericht aus dem Hauptpersonalrat beim Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten**

Der Hauptpersonalrat beim Bayer. Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (StMELF) hat gegenwärtig 15 Mitglieder und vertritt die Belange dreier Fachverwaltungen: Landwirtschaft, Forsten und Ländliche Entwicklung.

Von 2016 bis 2021 bestand der HPR aus 9 Vertretern der Gruppe der Beamten sowie 6 der Gruppe der Arbeitnehmer, seit 2021 beträgt das Verhältnis 8 : 7.

In der Periode bis 2021 war der BDF Landesverband Bayern mit Tobias Büchner und Klaus Wagner (bzw. ab September 2020 Oliver Wiesel) in der Gruppe der Beamten vertreten. Seit der Neuwahl im August 2021 nehmen Rebekka Kornder und Oliver Wiesel die forstlichen Belange wahr. Oliver Wiesel hat dabei den Vorsitz im Gremium übernommen.

Die neuen Vertreter werden sich in bewährter Art und Weise für die Belange und zum Wohle unserer Beschäftigten einsetzen.

Neben dem „Standard-Katalog“ der personalvertretungsrechtlichen Beteiligungen (z. B. Beförderungen, Versetzungen, Übertragung höherwertiger Dienstposten) wurde

ein Strauß von Themen mit forstlichem Bezug behandelt. Nachfolgend ein – bei Weitem nicht vollständiger – Auszug:

➤ **Personal**

○ **zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse in der Forstverwaltung**

Auch in der Forstverwaltung sind befristete Arbeitsverhältnisse immer wieder ein Thema. Arbeitsrechtliche Probleme mit „Kettenverträgen“ ergaben sich v. a. in der Bergwaldoffensive. Hier hatten mehrere Mitarbeiter erfolgreich auf unbefristete Weiterbeschäftigung geklagt. Eine Nachverbeamtung zur Sicherstellung eines einheitlichen Beschäftigtenstatus war nicht möglich.

Seither erfolgen i. d. R. nur noch sachgrundlose Befristungen auf 2 Jahre in BWO, IZW, WIO, Borkenkäferbekämpfung, phytosanitären Kontrollen, Förder-sachbearbeitung ...

HPR und BDF haben sich bei der Forstverwaltung und der Politik immer wieder für grundsätzlich mehr Stammpersonal (Stellen!) anstelle von sachgrundlos befristeten Beschäftigungsverhältnissen (zu Lasten von Haushaltsmitteln) eingesetzt und höhere Einstellungsquoten im Forstdienst und nichttechnischem Verwaltungsdienst gefordert.

○ **Ausbildungsbeamte (QE3)**

BDF und HPR setzten sich bei der Forstverwaltung erfolgreich für die Bestellung von mehr Ausbildungsbeamten und auch Prüfern ein. Außerdem konnte eine spürbare Verkürzung der Ausbildungszeiten für eine Beförderung der Ausbildungsbeamten erreicht werden.

○ **Einstellungspraxis Forstverwaltung**

Einstellungen erfolgen immer nur aus dem aktuellen Prüfungsjahrgang in QE3 (Forst) und QE4 (Forst). Der Vorschlag, auf z. B. zwei weitere zurückliegende Prüfungsjahre zurückzugreifen, damit die Forstverwaltung noch mehr gute Absolventen bekommt, wurde bislang immer abgelehnt.

○ **Abschaffung einer Drittelung der Reisezeiten, soweit diese über die tägliche Regelarbeitszeit hinausgehen**

Diese Forderung haben sowohl BDF und unser HPR als auch die Hauptpersonalräte anderer Ressorts unterstützt. Ein entsprechender Antrag wurde jedoch vom StMFH abgelehnt. Hier wird man die Weiterentwicklung der Rechtsprechung des EuGH abwarten müssen.

○ **Verbesserungen für Tarifbeschäftigte**

Dieses Thema schlägt immer wieder beim HPR und beim BDF auf. Vor allem für die unteren Eingruppierungen im TV-L wollten wir Verbesserungen erreichen, sofern höherwertige Tätigkeiten tatsächlich regelmäßig verrichtet wurden – v. a. in der Amtsverwaltung. Die Erfolge hielten sich – unter Hinweis auf bestehende Tarifverträge oder fehlende Stellen – oft in Grenzen.

Doch unser langjähriger Einsatz hat sich gelohnt: Die tarifbeschäftigten Leiter der Amtsverwaltung können nunmehr nach EG 12 eingruppiert werden, für ihre Vertreter ist eine Bewertung nach EG 11 zumindest nicht ausgeschlossen. Die Dienstposten der verbeamteten Kollegen sind nach A 13 (Leiter) bzw. nunmehr nach A 12 (für die Stellvertreter) bewertet.

Auch für die Forstwirte sind wir als BDF und HPR aktiv geworden. Hier soll - ggf. über Prämien und Zulagen – eine dem breiten und hochwertigen Arbeitsspektrum der Forstwirte in der Forstverwaltung entsprechende Bezahlung erreicht werden, die die gegenwärtige Entgeltordnung des TV-Forst leider (noch) nicht ermöglicht. Auch die Wiedereinführung der Altersteilzeit im Tarifbereich steht auf der Agenda. Ein weites, dorniges Feld ...

- **Gleichstellung/Gleichstellungskonzept im Ressort**  
Der HPR steht mit den Gleichstellungsbeauftragten im regelmäßigen Austausch.
- **Organisation**
- **Waldumbauoffensive 2030**  
Zur Intensivierung des Waldumbaus und der Waldpflege soll mehr Personal für Beratung und Förderung eingesetzt werden. Damit verbunden ist auch eine personelle Verstärkung der Bergwaldoffensive und der Initiative Zukunftswald Bayern., weg von Zeitverträgen hin zu eigenen Mitarbeitern. Mit dem HPR wurde das Konzept der Forstverwaltung über den Einsatz dieser Stellen und deren Verteilung (Reviere, SB zur Unterstützung, Verwaltungsdienst, QE4, EDV, Sonderbehörden) erörtert.
- **Betriebsleitung und -ausführung im Kommunalwald**  
Um den beschlossenen Ausstieg der Forstverwaltung aus der Betriebsleitung und -ausführung im Kommunalwald aus Verträgen über 200 ha bis zum Jahr 2025 sozialverträglich zu gestalten, konnte der HPR eine Dienstvereinbarung mit der Forstverwaltung abschließen. Auch bei der Ausgestaltung von Ausnahmen für Kommunalwälder mit besonderen Erschwernissen war der HPR eingebunden.
- **Anpassung von Dienstposten und Stellenanteilen für forstwirtschaftliche Zusammenschlüsse**  
Auch der HPR hat sich dafür eingesetzt, dass die Stellenanteile für die FZus-Koordination zusätzlich zu den Revieraufgaben Zug um Zug mit echten Stellenanteilen hinterlegt werden.
- **Neuordnung von Natura 2000**  
Der HPR war bei der Neuorganisation von Natura 2000 zur Sicherstellung einer sozialverträglichen Umsetzung eingebunden.
- **Homeoffice und mobiles Arbeiten**  
Die Möglichkeiten für mobiles Arbeiten und Homeoffice in der Forstverwaltung konnten im Rahmen einer neuen Dienstvereinbarung mit dem HPR deutlich ausgeweitet werden. Grundsätzlich soll jeder Mitarbeiter die Möglichkeit bekommen,

einen Teil seiner Arbeitszeit mobil oder vom Heimarbeitsplatz aus zu erbringen. Maßgabe dafür ist, dass die dienstlichen Aufgaben ordnungsgemäß erfüllt werden und der Mitarbeiter für diese Arbeitsweise geeignet ist. Im Zeitraum der Corona-Pandemie wurden zudem in Absprache mit dem HPR weit über die Möglichkeiten der Dienstvereinbarung hinaus umfangreiche Sonderregelungen zum Schutz der Mitarbeiter bezüglich Homeoffice genehmigt.

Dies alles trägt neben dem Gesundheitsschutz zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, einer Verringerung von Reisezeiten und somit zum effizienteren Arbeiten bei.

- **Stellenhebungen**

Im Rahmen des Art. 6i Haushaltsgesetz 2017/2018 konnten Stellenhebungen im Haushaltsjahr 2017 vorgenommen werden.

- **Stellungnahmen des HPR zu den jeweiligen Doppelhaushalten**

Der HPR hat im Rahmen seiner Beteiligungsrechte und der BDF im politischen Raum stets Stellen für die neuen Aufgaben gefordert, z. B. im Rahmen des Volksbegehrens für Digitalisierung und eGovernment, für Waldnaturschutz (Naturwaldflächen), für die schnellere Forschung bei neuen Herkünften und Baumarten (ASP). Die Ergebnisse sind – abgesehen von 47 Wildlebensraumberatern für den Bereich Landwirtschaft – in der Regel ernüchternd.

- **Wissen bewahren; strukturierte Übergabe von Forstrevieren (ÜGRev) bei Wechseln in der Revierleitung**

Das Konzept wurde vom StMELF erarbeitet (und dem HPR vorgestellt), um neuen Revierleitungen einen besseren Einstieg ins Arbeitsleben zu ermöglichen. Der Erfolg dieses Ansinnens wird maßgeblich davon abhängen, wie es jetzt tatsächlich an den Ämtern gelebt wird.

- **Neuausrichtung der Ämter für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten**

Die Vorarbeiten und Nacharbeiten zur Neuausrichtung der Ämter für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten bildeten und bilden bis heute einen der Hauptschwerpunkte in unserer Personalratstätigkeit.

Der HPR hat sich in zahlreichen Arbeitsgruppen für die Belange der Beschäftigten eingesetzt. Die ämterweisen Gespräche der Personalreferate wurden intensiv begleitet. Bei Bedarf haben wir auch an den Einzelgesprächen mit den betroffenen Mitarbeitern teilgenommen.

Mit dem StMELF wurde eine Dienstvereinbarung zur sozialverträglichen Umsetzung der Neuordnung nach den Grundsätzen „Umsetzung vor Versetzung“, „keine Rückgruppierung oder Rückstufung von Beamten oder Tarifbeschäftigten“, „(amts-)angemessene Verwendung des Personals“ usw. abgeschlossen. Hierdurch konnte – im Interesse der Beschäftigten – eine bayernweite Ausschreibung aller Dienstposten vermieden werden; Ziel war dabei die Stellenbesetzung im Konsens.

Die Folgen der Neuausrichtung werden uns sicher noch längere Zeit begleiten und für Beschäftigung sorgen. Genannt seien in diesem Zusammenhang insbesondere die Themenfelder

- Umgang mit Arbeitsbe-/überlastung
- notwendige Priorisierung der Aufgaben
- Vereinfachung/Standardisierung von Prozessen, Mindeststandards
- Teambuilding an den neuorganisierten Ämtern

➤ **Gesundheitsschutz**

○ **Arbeitsschutz, FSME**

Der Hauptpersonalrat entsendet in den gemeinsamen Arbeitsschutzausschuss der Landwirtschafts- und Forstverwaltung je einen Vertreter für die Bereiche Landwirtschaft und Forsten. Themen waren hier u. a.:

- Beschaffung von Schutzkleidung (in Ergänzung zur Dienstkleidung)
- Maßnahmen zur Vorbeugung von FSME
- bessere Handhabung der Dienstunfallregelung und Anerkennung von Borreliose als Berufskrankheit
- Gefährdungsanalyse physisch (Beschaffung von Schuhwerk)
- Gefährdungsanalyse psychisch (mit Fragebögen und Diskussionsrunden an den Ämtern)

Insbesondere auch die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung „psychische Belastung“ werden noch Gegenstand weiterer Erörterungen sein müssen.

○ **Dienstkleidung**

BDF und HPR setzen sich seit Jahren für eine Verbesserung und Weiterentwicklung der bestehenden Dienstkleidung ein mit folgenden Hauptpunkten:

- Verbesserung von Funktionalität und Qualität
- Erweiterung des Bestellsortiments bei Dienstkleidungsartikeln
- Verbesserungen bei der Nachhaltigkeit der Dienstkleidung
- Verbesserungen bei der Verfügbarkeit und Lieferabwicklung

○ **Corona Pandemie**

Die Corona-Pandemie hatte auch für die Beschäftigten unseres Ressorts und ihrer Arbeit weitreichende Auswirkungen.

Zum Schutz der Mitarbeiter hat der HPR die Gefährdungsbeurteilung, die Einbindung des Gesundheitsministeriums und eine bayernweit gültige Dienstanweisung für die Außenaufnahmen zum Forstlichen Gutachten 2021 initiiert, ebenso wie die Verschiebung der „Indoor-Veranstaltung“ Jägerprüfung Anfang 2021.

Zu den Bereichen Homeoffice und mobiles Arbeiten wurden in Abstimmung mit dem HPR weitreichende Regelungen getroffen (siehe oben), um die Infektionsgefahren zu minimieren.

➤ **Datenverarbeitung**

○ **EDV**

Die Verbesserung der EDV-Infrastruktur in der Forstverwaltung mit Hard- und Software (Toughbooks, Diensthandy, GNSS, forstliche Fachanwendungen, BayWIS...), die Verbesserung des Supports sowie die Einführung einer Teststrategie zur Vermeidung von Fehlfunktionen z. B. im Rahmen von Updates war Gegenstand diverser Gespräche des BDF mit dem Leiter der Forstverwaltung und des HPR mit den zuständigen Fachreferaten.

○ **Arbeitsgruppe „eGovernment StMELF“**

Zu dieser Arbeitsgruppe wurde regelmäßig ein forstlicher Vertreter des HPR hinzugezogen. Dienstleister für das StMELF war schon hier die im Zuge der Neuausrichtung nunmehr allseits bekannte Fa. BSL.

Es wurden zunächst an allen Ämtern und Sonderbehörden sämtliche Geschäftsprozesse des Ressorts erfasst (1400 an der Zahl). Diese wurden geclustert und dann an ausgewählten Geschäftsprozessen ein Baukastensystem entworfen, um Vorgänge zu standardisieren, für die Digitalisierung aufzubereiten und diese effizienter zu gestalten.

Ein Beweggrund für diese Arbeiten ist auch, dass sämtliche Behördenleistungen für den Bürger auf Basis von Gesetzen schon bald digital möglich sein müssen.

## Unternehmen Bayerische Staatsforsten (BaySF)

Sich ändernde Prioritäten und Anforderungen an das Unternehmen Bayerische Staatsforsten AöR (BaySF) erforderten z.T. neue Geschäftsabläufe und Prozesse. Die Stellenbeschreibungen und hieraus resultierenden Stellenbewertungen, das Miteinander von Tarif- und Dienstrecht sowie die Zusammenarbeit in allen Gremien bis hin zu den Vorständen verlangten viele strategische und inhaltliche Diskussionen und eine permanente Nachjustierung der Verbandsarbeit.

Die Einflussnahme auf Entscheidungen des Vorstandes sowie die Transparenz der „internen“ Vorgänge ist nicht einfacher geworden.

Die Personalvertretung (GPR: B. Lauterbach u. W. Pröls) und letztlich der Aufsichtsrat (W. Pröls, neben H. Babinger) spielen im Unternehmen die entscheidende Rolle im „Spiel der Kräfte“. Der BDF konnte durchsetzen, dass er für den GPR einen zusätzlichen Verbandsvertreter benennen konnte (H. Deininger), der an allen Sitzungen teilnimmt.

Die Teilnahme an unzähligen Projektgruppen, Workshops, Besprechungen und Einzelgesprächen war für die BDF-Vertreter eine „sportliche Herausforderung“. Die Beteiligung der Mitarbeiter wird in einer ganz anderen Weise im Unternehmen gelebt, wie es sich im Prozess des Nachhaltigkeitskonzepts (NHK) III und des Projekts Forstbetrieb 2030 zeigte. Der BDF forderte mit Nachdruck und erfolgreich eine stärkere Beteiligung aller Berufsgruppen und eine höhere Transparenz ein. Zudem konnte im Zusammenspiel mit anderen Akteuren erreicht werden, dass beim „Forstbetrieb 2030“ entgegen anderen Planungen ein Stellenabbau ausgeschlossen und durch eine Anhörung im Landtag die Projektziele angepasst wurden. Konkret wurde die Beschäftigtenzahl zum 30.6.2021 festgeschrieben, ein großer Erfolg des BDF und weiterer Partner.

Der BDF machte die berufliche Situation und die Stimmung der Beschäftigten im GPR und im Aufsichtsrat deutlich und setzte sich stark für Verbesserungen ein. Die vielen Interessen „unter einen Hut zu bringen“, hierfür sind weiterhin viel Kommunikation, Koordination und auch Kompromissbereitschaft nötig.

Die starke und konsequente Vertretung der Mitarbeiter in den Staatsforsten durch den BDF in Aufsichtsrat, Beirat und Gesamtpersonalrat erreichte:

### ✓ **Erfolg des Unternehmens**

*Die Umsetzung des gesetzlichen Auftrages, insbesondere die Gewichtung der vier Säulen Ökonomie, Ökologie, Soziales und Mitarbeiter war in ständiger Diskussion und im Fokus der Öffentlichkeit.*

Das interne Ringen um die Wertigkeit dieser vier Säulen wurde auch intensiv vom BDF geführt; entsprechende Initiativen wurden eingebracht. An allen drei Nachhaltigkeitskonzepten für das Unternehmen und dem Projekt „Forstbetrieb 2030“ hat der Personalrat intensiv mitgearbeitet. Es konnte erreicht werden, dass eine vierte Dimension, die „Mitarbeiter“ eingeführt wurden.

✓ **Struktur der Forstbetriebe**

Dem BDF gelang, im Verbund mit dem Aufsichtsrat und der Politik, die Zahl der Forstbetriebe (41) und Reviere (370) weiterhin zu sichern. Vor kurzem konnte die wichtige Präzisierung erreicht werden, dass es nicht 370 Reviere sind, sondern 370 Vollarbeitskräfte im Revierdienst. Dies trägt einerseits den neuen Erkenntnissen der Forsteinrichtung und andererseits der häufigeren Teilzeitarbeit im Revier Rechnung. So werden im Jahr 2022 drei neue Reviere aufgrund des erhöhten Einschlags und der kleineren Teilzeitreviere ausgebracht. Damit wird die Präsenz vor Ort besser gewährleistet.

Das Element der Teilfunktionalisierung, die „Servicestelle“, wurde fortentwickelt und die Akzeptanz erhöht. Dennoch mussten mehrfach Servicestellen extern besetzt werden.

✓ **Einstellungskorridor stark erweitert**

Der Erhalt von Revieren und die Erweiterung der Aufgaben führten zur weiteren Öffnung für junge Forstleute. Der Einstellungskorridor in der QE 3 wurde von zunächst durchschnittlich 14 Nachwuchskräften pro Jahr auf 23 pro Jahr angehoben – ein großer Erfolg. Außerdem sollen zusätzlich zu den 4 – 5 unter Vertrag genommenen Trainees noch weitere Forstassessoren eingestellt werden.

✓ **Arbeitsplätze in der Zentrale**

Zur Bewältigung der vielfältigen Aufgaben im Unternehmen wurde die Zentrale personell aufgestockt. Die Personalvertretung forderte eine gerechte Stellenbewertung für die dort Beschäftigten, um entsprechende Eingruppierungen zu erhalten.

✓ **Erweiterte Berufschancen**

Mit dem Servicestellenleiter wurde eine Spitzenfunktion der 3. Qualifizierungsebene am Forstbetrieb geschaffen. Die Stellenbewertung der Sonderfunktionen im Revier und in der Zentrale ermöglicht weitergehende Beförderungen (A/E 12/13). Die zunehmend frühere Berufung zum Ausbilder bietet auch den forstlichen Angestellten die Möglichkeit, rasch nach E12 aufzusteigen. Eine wirkungsgleiche Übertragung auf die Beamten konnte durchgesetzt werden, sodass eine Beförderung erfolgt, sobald der erste Anwärter bestanden hat. Durch die Ausbildung von kaufmännischem Nachwuchs wurde die Höherstufung der Teamleiter Büro nach E 12 erreicht. Die Durchlässigkeit in den Funktionen wurde erhöht. Zur Verbesserung der IUK und Ausweitung der weiteren Geschäftsfelder wurden verstärkt Spezialisten eingestellt.

✓ **Vermittlung von Führungskompetenz**

Beim Einstellungsverfahren wird neben dem Leistungsnachweis in einem Assessment Center soziale Kompetenz abverlangt. Die Umsetzung einer modernen Führung sieht der Verband als Daueraufgabe im Unternehmen.

✓ **Mitarbeiterbefragung**

In den Staatsforsten wurden drei Mitarbeiterbefragungen durchgeführt. Insbesondere bei den Themen Arbeitsbelastung, Bürokratisierung, Kommunikation, Führungsstil wie Wertschätzung besteht weiterhin Handlungsbedarf. Leider wurde die Vorgesetztenbeurteilung durch ein 360 ° Feedback trotz Zusage nicht umgesetzt.

✓ **Dienst-Pkw, Wohnungen, Aufwände**

Die Gestellung von Dienst-Fahrzeugen in verschiedenen Varianten ist auch dank des Einsatzes des BDF erfolgreich etabliert. Bei den privat genutzten Fahrzeugen ist allerdings aufgrund der stark steigenden Energiepreisen und Unterhaltskosten eine Erhöhung der Wegstreckenentschädigung notwendig.

Für die bestehenden Dienstwohnungsverhältnisse wurde Bestandsschutz bei funktionsgebundenen Wohnungen erreicht. Die Regelungen für die verbeamteten Revierleiter konnten auf die angestellten Forstkollegen übertragen werden.

Die Anpassung dienstlicher Aufwände, wie Wegstreckenentschädigung oder Bekleidungs-geld wurde beantragt, aber bisher nicht erreicht. Die Entschädigung für den Einsatz bleifreier Munition muss erhöht werden. Generell fordert der BDF die Dynamisierung der Aufwände im Anhalt an die Inflationsentwicklung.

✓ **Korrekturen und Konsolidierung erreicht**

Durch die laufenden Kontakte zu verbundenen Verbänden und zur Politik war es möglich, die Bedeutung des Waldes in Zeiten des Klimawandels und die Rolle der Forstleute zu verdeutlichen. Damit konnte sich der BDF bereits im Vorfeld von Entscheidungen einbringen zum Wohle des Waldes und zum Wohle der Forstleute. Zahlreiche Verbesserungen und insgesamt eine Konsolidierung konnten erreicht werden.

✓ **Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit**

Um die gesellschaftliche Akzeptanz für eine Forstwirtschaft nach dem Grundsatz „Schützen und Nutzen auf ganzer Fläche“ zu erhalten, müssen wir die Arbeit von Forstleuten den Bürgern in Stadt und Land transparent und verständlich machen. Wir werden nicht müde, deutlich zu machen, dass der heutige Wald Kulturlandschaft ist, der durch die Arbeit mehrerer Förstergenerationen erhalten und den veränderten Ansprüchen der Gesellschaft angepasst wurde. Die Möglichkeiten der Erholung und der hohe naturschutzfachliche Wert wurde ebenfalls durch die Forstleute geschaffen. Die daraus resultierende Forderung des BDF nach einer eigenständigen Rolle der vor Ort tätigen Forstleute in der Öffentlichkeitsarbeit hat Eingang in das Nachhaltigkeitskonzept III gefunden. Eine Berücksichtigung in der Revierkennzahl und die Bereitstellung der notwendigen Arbeitskapazität stehen allerdings noch aus.

## Bericht Gesamtpersonalrat (GPR) der BaySF

Der Gesamtpersonalrat der BaySF bestand von 2016 bis 2021 aus 7 Vertretern der Arbeitnehmer und aus 2 Beamtenvertretern des BDF (B. Lauterbach, W. Pröls). An den Sitzungen nehmen zusätzlich noch der Vorsitzende der Gesamtjugendvertretung, die Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertreter, ein Vertreter der IG BAU und seit 2016 erstmals ein Vertreter des BDF (H. Deininger) teil.

Da die BaySF inzwischen weniger als 400 Beamte hat, konnte die Gruppe der Beamten bei der GPR-Wahl nur mehr einen Vertreter wählen (B. Lauterbach). Dafür gelang es uns, mit einer eigenen Angestelltenliste mit Johanna Fikar eine Forstfrau im GPR zu stellen. Dies ist Ausdruck der veränderten Beschäftigtenstruktur. Die Rolle des BDF-Vertreters übernahm Wolfgang Pröls, weil er den Sitz im Aufsichtsrat weiterhin wahrnahm und damit in die GPR-Arbeit eingebunden sein muss. Bei Verhinderung werden die GPR-Mitglieder sowie der BDF-Vertreter von Wolfgang Striegel vertreten.

Im alten wie neuen GPR ist Bernd Lauterbach der stellvertretende Vorsitzende. Die Sitzungen finden monatlich zweitägig statt und werden durch zusätzliche Sitzungen ergänzt. Jährlich findet eine Außensitzung statt, z.B. zur Sturmaufarbeitung in Berchtesgaden oder zum Borkenkäfermanagement im Frankenwald.

### ➤ Personal

#### ○ **Einstellungen**

Der GPR bestimmt im Rahmen seiner Rechte bei Personalveränderungen bis zur Stufe A/E 15 mit. Dementsprechend waren wir als Beobachter bei den Einstellungsverfahren beteiligt. Neben den regulären Einstellungen wurden auch weitere externe Einstellungen vorgenommen, wenn sich auf eine interne Ausschreibung niemand beworben hat.

Gleichzeitig machten wir uns für Mehreinstellungen aller Berufsgruppen stark, weil der demographische Wandel sich massiv auf die Belegschaft auswirkt.

#### ○ **Beförderungen**

Es konnten zahlreiche Beförderungen erreicht werden, weil die Anzahl der Ausbilder und der beförderungsrelevanten Tätigkeiten erhöht wurde. Dabei wurden die Anerkennungszeiten zwischen den Angestellten und Beamten angepasst.

#### ○ **Altersteilzeit**

Bis zum Jahr 2021 war im Rahmen der Altersteilzeitregelung der Beschäftigten auch eine Quote für acht Beamte vorgesehen, die nach sozialen Kriterien vergeben wurde. Da dies eine Kannvorschrift darstellt und die Altersteilzeit für Beschäftigte ausgelaufen ist, wird von der BaySF derzeit keine Altersteilzeit mehr für Beamte angeboten, obwohl eine große Nachfrage vorhanden ist. Das Ziel des GPR ist eine Nachfolgeregelung, jedoch ohne dafür Stellen einzubüßen.

➤ **Forstbetrieb 2030**

Als Reaktion auf die Trockenjahre 2018 bis 2021, den Holzpreisverfall und die damit verbundene Finanzsituation initiierte die BaySF das Projekt „Forstbetrieb 2030“. Zusätzlich kam es zur Einstellung eines Finanzvorstandes.

Dem GPR war es immer ein großes Anliegen, dass die Beschäftigten im Projekt mitarbeiten und dass sie sich in die Projekte einzubringen können.

Mittlerweile sind die beiden Aufsichtsratsvertreter der Beschäftigten (H. Babinger, W. Pröls) in der zentralen Lenkungsgruppe. In der Unternehmenskonferenz sind zusätzlich zwei Beschäftigte vertreten (B. Lauterbach, M. Kohlroß). Daneben informiert der Vorstand monatlich über die Fortschritte des Projekts im GPR.

➤ **Personalrätekonferenz**

Jährlich einmal findet eine Personalrätekonferenz statt, um die Belange der örtlichen Forstbetriebe mit ihren Personalräten einzubringen.

➤ **Arbeitssicherheit**

Die Arbeitssicherheit ist eine Daueraufgabe des GPR und das Projekt „Null Unfälle“ mit Prämienvergabe wird dabei genauso beleuchtet wie besonders schwere Unfälle. Die persönliche Schutzausrüstung wird dabei besprochen und mit dem zentralen Einkauf verhandelt.

➤ **Aufwände**

Im Rahmen der immensen Preissteigerungen hat der GPR auf Antrag des BDF einen Antrag an die Vorstände gestellt, sämtliche Aufwände zu überprüfen, entsprechend der Inflation anzupassen und gleichzeitig die Wegstreckenentschädigung auf freiwilliger Basis zu erhöhen.

➤ **Verweildauer**

Auf mehrfachen Wunsch wurde die Verweildauer auf ausgeschriebene Positionen von ursprünglich fünf Jahren auf drei Jahre reduziert. Nun wurde kurzfristig völlig auf die Vorgabe einer Verweildauer verzichtet.

➤ **Befristete Vergabe von Hochgebirgsrevieren**

Die auf größeren Flächen zu hohe Verbiss-Situation im Hochgebirge führte dazu, dass der Aspekt der Jagd deutlich in den Vordergrund rückte. Die BaySF führte daher eine starke Gewichtung des jagdlichen Engagements bei Bewerbern um die Hochgebirgsreviere ein und vergab die Reviere vorerst nur befristet. Diese Ungleichbehandlung gegenüber anderen Positionen sowie der unüblich große Einfluss des Vorgesetzten auf die Stellenvergabe wurde kritisiert und zumindest eine Evaluierung erreicht. Mittlerweile zeichnet sich ab, dass die Revierleiter überwiegend schon nach einem Jahr entfristet wurden. Durch die befristete Besetzung können allerdings viele weitere Besetzungen nur vorläufig erfolgen, was zu Unsicherheiten und zunehmender Bürokratie führt.

### ➤ **Verschiedenes**

Während der Liquiditätskrise wurde der GPR durch den Finanzvorstand zeitnah informiert und über die aus seiner Sicht nötigen Maßnahmen der Fremdkreditaufnahme aufgeklärt.

Die Einbringung des Erholungsurlaubs zur Bilanzverbesserung wurde zunächst mitgetragen, beim zweiten Mal nicht.

Die Lage in den Schadensgebieten (Sturm, Borkenkäfer) wurden regelmäßig diskutiert und die Abordnungsregelungen besprochen.

Regelmäßig wird durch den Vorstand die Geschäftslage, inklusive Holzmarkt erläutert. Der GPR bringt anschließend die Interessen der Beschäftigten ein.

## **Arbeitsfelder außerhalb der öffentlichen Verwaltung**

*Die Beschäftigungsmöglichkeiten für Forstleute und unsere Mitglieder sind inzwischen breit gestreut. Bei den Forstbetriebsgemeinschaften (FBG) wie Waldbesitzervereinigungen (WBV) befinden sich Forstleute als Geschäftsführer wie Mitarbeiter. Gleiches gilt für die Holzindustrie, Forstunternehmen, der Baum- und Pflanzbranche sowie dem Landschafts- und Naturschutzbereich.*

Der BDF versucht hier die gemeinsamen Interessen unserer Mitglieder zu bündeln, ein Sprachrohr zu sein und deren Anliegen in Kontakt mit anderen Verbänden und Gruppierungen vorzutragen wie durchzusetzen. Das besondere Augenmerk richtet sich auf die tarifliche Eingruppierung dieser Beschäftigten, wobei der BDF im Land wie im Bund Anträge zur Verbesserung der tariflichen Möglichkeiten gestellt hat.

*Im Landeshauptvorstand werden diese Kollegen durch ein zusätzliches Mitglied (U. Kaller) vertreten.*

## **BDF-Verbandsarbeit**

### ✓ **Ansprechpartner der Politik und Verbände**

Die Vertreter des BDF sind gefragte Ansprechpartner der Politik und einschlägiger Verbände in Bayern. Der BDF pflegt gute Verbindungen zu allen Fraktionen und politisch Verantwortlichen.

*Gespräche mit dem Ministerpräsidenten M. Söder, mit der zuständigen Fachministerin M. Kaniber sowie den Vorsitzenden/Mitgliedern der Ausschüsse (u.a. MdL J. Zellmeier, M. Schöffel, L. Herz), Innenstaatssekretär (inzwischen a.D.) G. Eck und einer großen Anzahl an Abgeordneten wurden trotz Corona-Einschränkungen laufend geführt. Gleiches gilt für die große Anzahl der forst- und umweltpolitischen Verbände.*

### ✓ **Personalratsarbeit**

Unsere Vorstandsmitglieder arbeiten in allen Stufen der **Personalvertretung**. Sie vertreten die Anliegen aller Beschäftigten, somit auch der Mitglieder dieses Berufsverbandes BDF. Bei allen Neuerungen und ständigen Rationalisierungen ist



diese Vertretung nötiger denn je, der Zeitaufwand größer denn je und diese Arbeit wird bei den vorhandenen Rahmenbedingungen schwieriger. Die Beamtenvertretung im Spitzengremium des GPR (BaySF) war durch B. Lauterbach, W. Pröls und H. Deininger, im HPR (Forstverwaltung) durch T. Büchner, O. Wiesel und neu R. Kornder bestens vertreten.

✓ **VHBB - BDF**

Die gemeinsame Interessensvertretung aller bayerischen Forstleute unter dem Dach des BDF hat sich etabliert und konsolidiert. Es konnten über den Weg der Doppelmitgliedschaft viele Mitglieder des VHBB-Forsts als neue und vollwertige Mitglieder im BDF willkommen geheißen werden.

✓ **Bereich Arbeitnehmer**

Der BDF hat seine Kompetenzen und Leistungen im Bereich der Arbeitnehmer zunehmend ausgebaut. Spätestens seit Gründung der BaySF als Anstalt des öffentlichen Rechts, die zwar dienstherrenfähig ist, aber keine neuen Beamtenverhältnisse mehr begründen darf, wurde hier ein Paradigmenwechsel vollzogen. Unser Nachwuchs im Bereich der Staatswaldbewirtschaftung rekrutiert sich aus dem Arbeitnehmerbereich. So sind wir seit Jahren in den entsprechenden Tarifgremien unseres Dachverbandes BDF-Bund vertreten und arbeiten dort tatkräftig mit. Der BDF-Bund seinerseits ist Mitglied im großen Dachverband der dbb tarifunion. Hier haben wir Sitz und Stimme in der dortigen Bundestarifkommission, welche u. a. am Abschluss der großen Rahmentarifverträge – wie des TV-L – maßgeblich beteiligt ist.

Aktuelles Ziel und Haupttätigkeitsschwerpunkt unserer Arbeit in der vergangenen Wahlperiode war (und bleibt) die Vereinbarung leistungsgerechter Tätigkeitsmerkmale für den Forstbereich sowie sachgerechte Anwendung des Tarifs. Der BDF Bayern veranstaltete zur Tarifrunde 2017 einen Branchentag Forst und engagierte sich in der Tarifrunde 2022 erfolgreich zusammen mit BDF Bund und dbb tarifunion gegen eine Neuregelung des Themas „Arbeitsvorgang“. Eine damit drohende Verschlechterung der Eingruppierung wurde somit abgewendet (*zuständig: H. Deininger/K. Nauderer*).

✓ **Jugendarbeit**

Die Jugendarbeit des BDF wurde in den letzten Jahren durch die Arbeit der Hochschulgruppe an der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf und an der TU München, der Arbeit der Bezirksjugendvertretenden und der Arbeit der Landesjugendvertretenden über die Landesebenen hinaus geprägt.

2018 schlossen sich die vorher eigenständigen Hochschulgruppen der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf und der TU München zu einer BDF Hochschulgruppe Campus Weihenstephan zusammen. Seither werden Studierende beider Institutionen von einer Gruppe und durch Herrn Spicher im BDF vertreten. Der Fokus der Hochschulgruppe liegt auf hochschulpolitischen Themen und einem breiten Angebot für die Studierenden. So wurden regelmäßige Diskussionsrunden zum Austausch zwischen Studierenden / Mitarbeitenden der HSWT, TUM und LWF abgehalten und Jagd- und Waldbauexkursionen organisiert. Zur beruflichen Orientie-

zung der Studierenden gab es zuletzt 2019 ein großes Berufsinformationsforum, auch für einen Austausch zwischen Studierenden und potenziellen Arbeitgebern. Ergänzend hierzu gibt es jährlich eine Berufsinformationsveranstaltung an der HSWT.

Neben der Arbeit an den Hochschulen sind die jährlichen Anwärterübungen für die angehenden Försterinnen und Förster während des Vorbereitungsdienstes ein festes Standbein der Jugendarbeit. Organisiert werden diese Anwärterübungen, bei welchen reale Prüfungssituationen simuliert werden, von engagierten Jugendvertretenden auf Regierungsbezirksebene. Ziel dieser Übungen ist es, den jungen Anwärter\*innen einen Eindruck der mündlichen Prüfungen und der Waldbauprüfung zu vermitteln. Im Rahmen dieser Veranstaltungen kommt es zu einem regen Austausch, bei dem auch die Verbandsarbeit durch den BDF thematisiert wird. Auf Regierungsbezirksebene werden zudem weitere Aktivitäten durch die Jugendvertretenden organisiert. Darunter fällt beispielsweise eine Zusammenarbeit mit dem BDF Seniorennetzwerk zur Unterstützung junger Kolleginnen und Kollegen bei deren Berufseinstieg.

Auf Landesebene steht insbesondere der Austausch mit anderen Landesjugendvertretenden im Fokus. Hierzu werden regelmäßig Onlinemeetings abgehalten. So ist beispielsweise ein eigener Beitrag der BDF Jugend bei der 18. KWF Tagung in Schwarzenborn angedacht. Im Vorfeld größerer Veranstaltungen und Tagungen, bei denen die Bundesjugendvertretung eingeladen wird, erfolgt ein Austausch über Themenschwerpunkte mit allen Landesjugendvertretenden, sodass die Belange aller Länder berücksichtigt werden können. Im Bereich Sozial Media steht die Instagram Seite „jungeforstleute“ mit ca. 3800 Followern im Fokus. Hier werden Beiträge gesammelt und Kooperationen besprochen. Zudem erfolgt die Koordination der Anwärterübungen durch die Landesjugendvertreter (*zuständig: F. Partenhauser, L. Hochhauser*).

#### ✓ **Seniorenvertretung**

Die Anliegen unserer laufend zunehmenden Anzahl von Mitgliedern im Ruhestand vertreten wir intensiv über den Bayerischen bzw. den Deutschen Beamtenbund mit dem Ziel, insbesondere die materiellen Rahmenbedingungen zu verbessern. Einschnitte oder Einschränkungen bei Pensionen, im Beihilfebereich etc. versuchen wir dabei zu verhindern.

Unsere Ruhestandsvertreter unterstützen uns in den Vorstandschaften und versuchen den Kontakt unter den Forstkollegen/-innen durch regionale Treffen und Waldexkursionen zu halten, was sich in den letzten beiden Jahren aufgrund der Corona-Pandemie enorm schwierig gestaltete.

Besonders wichtig ist auch der verstärkte Austausch zwischen den aktiven Kolleginnen und Kollegen und den Senioren/-innen. Im Herbst 2021 hat sich ein Experten-Netzwerk aus qualifizierten und erfahrenen Pensionisten gebildet, um aktive Försterinnen und Förstern in ihrer täglichen Arbeit zu beraten und zu unterstützen (*zuständig: M. Maier*).

✓ **Zum Glück über den BDF rechtenschutzversichert**

Der BDF gewährt seinen Mitgliedern im Rahmen ihrer Mitgliedschaft kostenfreien Rechtsschutz in allen Fragen, die im unmittelbaren Zusammenhang mit der derzeitigen oder früheren beruflichen oder gewerkschaftlichen Tätigkeit des Mitgliedes im öffentlichen Dienst oder im privaten Dienstleistungssektor stehen. Dieser ist in der Rechtsschutzordnung des BBB in der Fassung vom 26. April 2018 geregelt. Die Durchführung des Rechtsschutzes erfolgt über die erfahrenden Juristen des dbb-Dienstleistungszentrums Süd in Nürnberg. Der Rechtsschutz setzt einen vorherigen schriftlichen Rechtsschutzantrag voraus. Diesen können Mitglieder zusammen mit einer Checkliste von der Homepage des Bayerischen Beamtenbundes oder dem internen Mitgliederbereich der Homepage des BDF Bayern herunterladen oder aber beim Rechtsschutzbeauftragten Markus Reyinger anfordern.

Die BDF-Geschäftsstelle steht als Anlaufstelle für Anfragen im Zusammenhang mit der Rechtsschutzgewährung zur Verfügung und leitet diese an den Rechtsschutzbeauftragten weiter. Wenn Fristen laufen oder aus anderen Gründen eine besondere Eilbedürftigkeit besteht (z. B. anstehende Termine) ist es wichtig, sich unverzüglich um den Rechtsschutz zu bemühen. Im Vorfeld des Rechtsschutzes liegt die Verantwortung für die Fristenwahrung beim Mitglied. Das dbb-Dienstleistungszentrum, welches das Rechtsschutzverfahren für den BDF durchführt, hat Mindestfristen für das Vorliegen der vollständigen Unterlagen definiert, die keinesfalls unterschritten werden dürfen.

Die arbeitsintensiven Rechtsschutzfälle stellen einen riesigen Arbeitsaufwand für unseren „kleinen“ Verband dar, der in diesem Umfang sicher unbekannt ist. Da jedes Mitglied plötzlich und unverhofft Rechtsschutz benötigen kann (z.B. bei einem nicht anerkannten Arbeitsunfall, bei Konkurrentenstreitverfahren, bei Stellenausschreibungen, Beurteilungen, arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen, Anzeigen im Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht etc.), bieten wir diese unverzichtbare Leistung des BDF für unsere Mitglieder weiterhin an (*zuständig: M. Reyinger*).

✓ **Bundesleitung**

2020 wurde M. Kammermeier in die Bundesleitung als Nachfolger von M. Kolbeck gewählt. Er ist für die Aufgabenbereiche Ökosystemleistungen, Jugendarbeit und Forstliche Betriebswirtschaft zuständig. Als Vertreter aus den südlichen Bundesländern in der Bundesleitung repräsentiert er dort auch die Interessen dieser mitgliedsstarken Landesverbände. Im Bundesvorstand, der "Länderkammer" des BDF, bringt der Landesvorsitzende die Interessen des BDF Bayern ein.

✓ **Union of European Foresters (UEF)**

Forstlich wichtige Entscheidungen werden zunehmend auf europäischer Ebene getroffen. In der Union of European Foresters, dem Verband europäischer Forstleute, wird der BDF durch den Präsidenten M. Diemer und durch H. Jacobs als Repräsentant des BDF vertreten.

- ✓ **Beirat des Unternehmens Bayerische Staatsforsten**  
Der Beirat des Unternehmens Bayerische Staatsforsten soll die gesellschaftlichen Belange an den Staatswald artikulieren und den Aufsichtsrat entsprechend beraten. Als Vertreter der Beschäftigten haben R. Nörr und sein Vertreter S. Kramer, zahlreiche Stellungnahmen verfasst und sich intensiv in die Diskussionen des Beirats eingebracht.
- ✓ **BBB-Hauptvorstand**  
Der BDF gehört zu den 19 stärksten Mitgliedsverbänden des Bayerischen Beamtenbundes (BBB) und hat daher einen Sitz im Hauptvorstand des BBB. Sämtliche Vorlagen und Stellungnahmen zur aktuellen Beamten-, Arbeitnehmer- und Tarifpolitik durchlaufen dieses wichtige Führungsgremium der Spitzenorganisation des Öffentlichen Dienstes in Bayern. Der BDF ist im Hauptvorstand mit Siegfried Völkl vertreten, der beim BBB-Delegiertentag im Frühjahr 2021 zum zweiten Mal (und für weitere fünf Jahre) wiedergewählt wurde (*zuständig: S. Völkl*)
- ✓ **Vertreter der Bayerischen Forstwirtschaft (VBF)**  
Gestartet mit der Idee, gemeinsam attraktive Veranstaltungen und Fortbildungen für die Mitglieder organisieren zu können, haben die 21 forstlichen Verbände auch forstpolitische Akzente gesetzt. Weitere Veranstaltungen mit „gemeinsamen Botschaften“ folgten. Der BDF hat sich hierbei intensiv über G. Schießl [davor S. Waas] eingebracht. eingebracht; auch in dem neu gegründeten Sprecherrat.

## Solidarität

Dies sind Streiflichter der gewaltigen Verbandsarbeit. Eine Verbandsarbeit, die in den letzten Jahren immer turbulenter, umfangreicher und unkalkulierbarer geworden ist. Ohne Ihre Solidarität kann dieser BDF nicht ehrenamtlich geführt werden. Ohne Kollegialität und Verständnis für die Mehrfachbelastung der Vorstandsmitglieder wie des Vorsitzenden sind solche Spitzenfunktionen heute nur noch schwer durchstehbar. Wir arbeiten unter Aufopferung unserer Freizeit, für unseren Berufsstand und für die Zukunft der jungen Förster, die wir dringend als Mitglieder brauchen. Wir haben die Vision der Geschlossenheit aller Forstleute in Bayern und diese Gemeinsamkeit könnte sich zu neuer Stärke entwickeln.

## Geschäftsstelle

Die Geschäftsstelle bietet einen Service „rund um die Uhr“ für unsere Mitglieder. Sie wird dementsprechend stark frequentiert. Die Mitgliederverwaltung ist aktualisiert. Seit 2016 besitzt der BDF Bayern eine eigene Internetseite. Derzeit wird sie komplett überarbeitet (*zuständig: Dr. P. Proebstle*). Der BDF-Bund hat seine Geschäftsstelle in Berlin und ist uns ein wichtiger Partner.



## Zahlen & Fakten zum Bund Deutscher Forstleute, Landesverband Bayern bis Juni 2022

<b>Vorsitzender:</b>	Bernd Lauterbach
<b>Erster Stellvertreter:</b>	Tobias Büchner
<b>Weitere Stellvertreter:</b>	Stefan Kramer, Wolfgang Pröls, Hannes Deininger, Sebastian Hofmann
<b>Schatzmeister:</b>	Klaus Bär
<b>Landesredakteur:</b>	Robert Nörr
<b>Bezirksvorsitzende:</b>	Siegfried Waas/Lisa Pausch [Herbert Rudolf] (Oberbayern) Mathias Knippel/Bernhard Thalhammer [Harald Schäfer/Christian Kleiner] (Niederbayern) Oswald Hamann/Alwin Kleber (Oberpfalz) Gregor Schießl/Hans-Joachim Ulrich (Mittelfranken) Dirk Wahl/Florian Manske (Oberfranken) Hubert Feuchter/Matthias Schlund/Thomas Fikar (Unterfranken) Markus Reyinger/Stephan Fessler (Schwaben)
<b>Mitglieder:</b>	Stand Oktober 2016: 1871 (Stand 2001: 1601) Stand Juni 2022: 1937 Gegen den allgemeinen Trend bei Gewerkschaften und Verbänden konnte die Mitgliederzahl in den letzten 10 Jahren gesteigert werden. Gute Werbeaktionen unter den Studierenden und Forstanwärt*innen verhalfen zu wachsenden Mitgliederzahlen, obwohl die Neueinstellungen im öffentlichen Wald zurückgingen bzw. höchstens auf ähnlichem Stand gehalten werden konnten. Heute ist es keine Selbstverständlichkeit mehr, sich in einem Berufsverband zu organisieren. Durch vielfältiges Engagement konnten aktive Forstleute und Pensionisten von der Notwendigkeit einer Mitgliedschaft im BDF überzeugt werden. Pandemiebedingt konnten in 2020 und 2021 allerdings kaum Mitgliederwerbepartys an Hochschule und TUM abgehalten werden.

<b>Veranstaltungen:</b>	Bezirks- und Kreisversammlungen:	30
	Exkursionen:	7
	Landeshauptvorstandssitzungen:	12
	Terminwahrnehmungen durch Landesvorsitzenden:	281
	(Bayer. Landtag, BBB, BDF-Bund, Besprechungen StMELF, BaySF, BDF-Sozialwerk usw.)	

## **Zum Schluss des Geschäftsberichts**

Ein Verband ist so gut wie seine Mitglieder. Er lebt von seinen Mitgliedern. Ohne eine Bereitschaft zur Mitarbeit und ohne echtes Interesse an der Arbeit des BDF können keine Erfolge erzielt werden.

Wir danken all denjenigen, die uns mit Rat und Tat sowie ihrer Mitgliedschaft unterstützen. Wir danken denjenigen, die diese Zeilen lesen oder an den BDF-Versammlungen teilnehmen. Denn Sie sind die interessierten Forstleute.

Bitte versuchen Sie auch, den anderen Kolleginnen und Kollegen nahezubringen, wie wichtig eine aktive Verbandsarbeit gerade für die Forstleute in den Jahrzehnten der „Forstrevolutionen“ geworden ist.

### **Es gilt Dank zu sagen**

- den Politikern, die die Forstleute, den Wald, die Forstwirtschaft und unseren Verband unterstützt haben,
- unseren aktiven Mitgliedern für ihre Unterstützung,
- den Engagierten im BDF, die ihre Freizeit für die Forstleute und den Wald opfern,
- denen, die sich im Landesvorstand, im Landeshauptvorstand, in den Bezirken, auf Kreisebene sowie auf der Ebene der Forstbetriebe, Ämter für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten einsetzen:

dem Landesvorsitzenden und seiner Frau Barbara Lauterbach für die Arbeit in der Geschäftsstelle,

Tobias Büchner als erstem Stellvertreter [Klaus Wagner],



Stefan Kramer, Wolfgang Pröls, Hannes Deininger, Sebastian Hofmann im Landesvorstand,

den Bezirksvorsitzenden Siegfried Waas/Lisa Pausch [Herbert Rudolf] (Oberbayern)  
Mathias Knippel/Bernhard Thalhammer [Harald Schäfer/Christian Kleiner] (Niederbayern)  
Oswald Hamann/Alwin Kleber (Oberpfalz)  
Gregor Schießl/Hans-Joachim Ulrich (Mittelfranken)  
Dirk Wahl/Florian Manske (Oberfranken)  
Hubert Feuchter/Matthias Schlund/Thomas Fikar (Unterfranken)  
Markus Reyinger/Stephan Fessler (Schwaben)

dem Schatzmeister Klaus Bär,

besonders dem Landesredakteur Robert Nörr für seine herausragende Arbeit und auch seiner Stellvertreterin Johanna Fikar,

den Landesjugendvertretern Franziska Partenhauser/Lorenz Hochhauser und dem Vertreter an den Hochschulen Kilian Spicher [Tilman Zepf],

den Vertretern der Angestellten [Hannes Deininger, Katharina Nauderer], im BBB Siegfried Vökl,  
den Vertretern im BDF Bund Max Kammermeier [Margret Kolbeck],  
der Kommunen Stefan Honold,  
der Pensionisten Manfred Maier,  
der Forstwirte Gerald Ziegmann,  
der anderen Tätigkeitsfelder Udo Kaller.

Mein besonderer Dank für die geleistete Arbeit gilt der Bundesleitung und auch dem Team des BDF-Sozialwerk [Geschäftsführer Anjo Scheel, davor Norbert Meier].

Ihr

Bernd Lauterbach  
Landesvorsitzender des BDF, Landesverband Bayern e. V.



**Bitte geben Sie unseren „Nachhaltigkeitsbericht der Forstleute“ auch an Nicht-Mitglieder weiter und werben Sie für den BDF. Nur mit Ihrer Hilfe kann der BDF weiterhin so schlagkräftig bleiben!**

## **Ihre Vorteile als Mitglied im BDF:**

- Wir sind Mitglied im **BBB (Bayerischer Beamtenbund)**. Es wurde erreicht: Weihnachtsgeld und Beihilfe erhalten
- Altersteilzeit wird fortgeführt, Ausbildungszeiten voll angerechnet, Durchlässigkeit der Qualifizierungsebenen erleichtert
- Unsere Mitglieder im Tarifbereich sind durch die **dbb tarifunion** u. a. in den Tarifverhandlungen vertreten
- umfassende Beratung und Vermittlung von preiswerten Versicherungen durch das **BDF-Sozialwerk**
- **Rabatte** bis 36 % beim Autokauf (siehe Internet: [www.bdf-online.de](http://www.bdf-online.de))
- Beschaffung günstiger Outdoorbekleidung von Fjällräven und Hanwag (über Melanie Rottensteiner, [info@rottensteiner.de](mailto:info@rottensteiner.de))
- Kontakt- und Austausch mit Kollegen aus BaySF bzw. Forstverwaltung und anderen forstlichen Arbeitgebern
- Mitglied in der BDF Bundesleitung, BDF Bundesvorstand und der Union Europäischer Forstleute (UEF)
- Aktivitäten und Erfahrungsaustausch mit anderen Bundesländern sowie EU-Ländern
- Teilnahme an Seminaren, Schulungen, Vorträgen und Reisen der dbb-Akademie
- Betreuung und Vorbereitung auf Prüfungen von Praktikanten, Anwärtern und Referendaren
- Betreuung der Studierenden an forstlichen Hochschulen
- kompetente fachliche Beratung

## **Sie erhalten zudem**

- unsere Mitgliedszeitschrift „BDF-Aktuell“
- die Nachrichten des Bayerischen Beamtenbundes
- aktuelle Informationen über den BDF-Mailverteiler
- **kostenlosen Dienst-/Arbeitsrechtsschutz** über das dbb-Dienstleistungszentrum Süd (Nürnberg) bzw. den BDF Bund (nichtöffentliche Arbeitgeber)
- eine Freizeit-Unfallversicherung etc.



# Mehr Forstleute zur Rettung unserer Wälder!

## BEITRITTSERKLÄRUNG

Ich erkläre meinen Beitritt zum Bund Deutscher Forstleute – Landesverband Bayern e.V.

ab \_\_\_\_\_ Nachname \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_

Wohnort \_\_\_\_\_

mit Straße und Hausnummer, PLZ, Wohnort,  
Studierende, Praktikanten und FAnW bitte Heimatanschrift angeben

Telefon/Handy \_\_\_\_\_ Mailadresse \_\_\_\_\_

Funktionsbezeichnung \_\_\_\_\_

Privat- und Kommunaldienst bzw. städtische und „Gemeinde“-Angestellte im  
Öffentlichen Dienst mit Vergütungsgruppe

Dienstherr/Arbeitgeber \_\_\_\_\_

Dienststelle angeben bzw. Universität oder Hochschule

Die Kasse des BDF-Landesverbandes Bayern e.V. ist ermächtigt, den Mitgliedsbeitrag von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen zum Ersten jeden Kalendervierteljahres im Voraus. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom BDF auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb 8 Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Kontoinhaber \_\_\_\_\_

Kreditinstitut \_\_\_\_\_

IBAN DE \_ \_ \_ \_ \_

BIC \_\_\_\_\_

Diese Einwilligung gilt bis zum Widerruf, längstens jedoch für die Dauer der Mitgliedschaft.

\_\_\_\_\_

Ort, Datum

\_\_\_\_\_

Unterschrift