



**Bund Deutscher Forstleute – BDF Saar  
im dbb beamtenbund und tarifunion**

**Protokoll  
des  
Gespräches des BDF-Vorstandes mit der Betriebsleitung  
am  
18.12.2006 in der Betriebszentrale in Von der Heydt**

---

Anwesend:

Für die Betriebsleitung: Michael Klein, Dr. Volker Wild, Joachim Stelzer

Für den BDF-Vorstand:

Urban Backes, Bernd Bard, Winfried Fandel, Christoph Kiefer, Ralf Quarz,  
Walter Matheis

---

Das Gespräch wurde auf der Grundlage der dem Betriebsleiter im Vorfeld zu-  
gestellten Tagesordnung geführt.

**Zu TOP 1: Einleitung und Vorstellung der Vorstandsmitglieder**

Die einleitenden Worte sprach der Vorsitzende des BDF Saar, Urban Backes  
und stellte der Betriebsleitung die einzelnen Mitglieder des BDF-Vorstandes mit  
ihren Aufgabenbereichen vor.

**Zu TOP 2: Regularien für den künftigen Umgang miteinander – Erstellung  
verbindlicher Protokolle**

Einschätzung BDF:

Urban Backes beschrieb die Erwartungen des BDF in dieses und künftige Ge-  
spräche wie folgt:

- ∨ Verbesserung der künftigen Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung
- ∨ Lösen von der oft nur lockeren, völlig unverbindlichen Gesprächsrunde  
vergangener Jahre und statt dessen Entwicklung größerer gegenseitiger  
Offenheit sowie das Streben nach mehr Verbindlichkeiten.

- ∇ Erstellung von Gesprächsprotokollen mit Gegenzeichnung.

### Einschätzung Betriebsleiter:

Mit diesen Erwartungen „rennt der BDF offene Türen ein“  
Stehe hinter den Zielen des BDF und bin selbst gerne Mitglied  
Jedwede Kritik des BDF im Rahmen der Neustrukturierung des Betriebes wurde als konstruktiv empfunden, wenngleich diese auch nicht immer leicht zu ertragen war.  
Habe kein Problem mit dem „Regulativ“ BDF  
An den Grundsätzen dieser Reform wird sich nach Aussage von Minister Mörsdorf nichts ändern!

### Die Ziele des Betriebes:

Finanzierung aus eigener Kraft und Erwirtschaftung nachhaltiger Gewinne.  
Erhaltung zukunftssicherer Arbeitsplätze und bei nachhaltigem Gewinn Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze.  
Nachholen dringender betrieblicher Investitionen im Dienstleistungsbereich, um für die Zukunft gerüstet zu sein.  
Brechung lokaler Arbeitsspitzen durch die Begründung von Werkverträgen  
Eine Übertragung von erwirtschafteten Gewinnen auf das nachfolgende FWJ steht derzeit nicht zur Debatte, da vorrangig Schulden aus der Vergangenheit abzutragen seien.

## **Zu TOP 3: Fragen zur Personalisierung**

### Einschätzungen BDF

- ∇ Urban Backes beschrieb nochmals die Zielsetzungen des BDF-Schreibens im Rahmen der Neubesetzung der Stelle des Abteilungsleiters L1 und betonte in direkter Rede zu Herrn Dr. Wild, dass dieses Schreiben sich in keiner Weise auf seine Person als jetzigen Stelleninhaber bezogen habe. Der Vorsitzende betonte, dass der Vorstand die Arbeit von Herrn Dr. Wild zwischenzeitlich sehr zu schätzen gelernt habe.
- ∇ Der Vorstand empfindet es nach wie vor den Umgang mit Mitgliedern des damaligen Personalrates als skandalös und daher inakzeptabel.
- ∇ Personal-Sollstärke ist noch immer nicht erreicht.
- ∇ Die Alterspyramide insbesondere in den Produktionsrevieren ist mehr als bedenklich.
- ∇ Eine vernünftige Vertretungsregelung gibt es nicht.
- ∇ Lösungen für die allgemeine Beförderungssituation werden eingefordert.

### Einschätzungen Betriebsleitung

Die Einschätzung des BDF hinsichtlich des Umganges mit ehemaligen Mitgliedern des Personalrates wird nicht geteilt.

Über die Begründung von Werkverträgen wird das Ziel der Umarbeitung in Dauerarbeitsplätze verfolgt.

Die freie Stelle im gehobenen Dienst wird nicht aufgegeben. Nach entsprechender Freigabe aus der Staatskanzlei soll hier erstmals nach langer Zeit wieder ein Einstellungskorridor geöffnet werden. Ziel ist es einen Springer in den Betrieb zu bekommen.

Ziel des Betriebes ist die Auflösung des Beförderungsstaus im Bereich der Besoldungsgruppe A10. Es gibt die Zusage des Umweltministers, nach Vorlage des offensichtlich außergewöhnlich guten Betriebsergebnisses zusätzliches Geld für Beförderungen bereit zu stellen.

### **Zu TOP 4: Die unverrückbaren Eckpfeiler der Reform**

Die Bewertung der Strategie des BDF im Vorfeld der betrieblichen Neuorganisation beschrieb Backes wie folgt:

- ∇ Wir waren als BDF-Vorstand so aktiv wie niemals in der BDF-Geschichte zuvor, doch wir waren zu brav, zu harmlos und auch zu fair. Angesichts der Erfolglosigkeit der Bemühen hat diese Strategie dem BDF große Kritik aus dem Bereich der Mitglieder eingebracht.

### **Zu TOP 5: Auswirkungen der Funktionalisierung auf allen betrieblichen Ebenen**

#### Einschätzungen BDF:

- ∇ Es gibt nach wie in der Gruppe der Revierleiter beider Geschäftsbereiche Unzufriedenheiten mit dem aktuellen System, weil die Einseitigkeit der Arbeit nicht mehr befriedigt.
- ∇ Eine richtige Entlastung hat, wie durch den BDF vorausgesagt, nicht stattgefunden.
- ∇ Der Versuch eines gemeinsamen Budgets im Koop 2 war im Vorfeld der Strukturreform zugesagt, wurde jedoch nicht umgesetzt.
- ∇ Getrennte Budgets würgen die Kooperation ab.
- ∇ Klar abgegrenzte Projekte, finanziell sauber umrissene Aufträge sind ohne Probleme personalisierbar. Die Durchmischung wäre im Ablauf durchaus unproblematisch zu handhaben
- ∇ Für beide Varianten gibt es Pro- und Kontra-Argumente
- ∇ Der Leistungsdruck und die ergonomische Belastung der Forstwirte im Produktionsbereich offenbart erheblichen Nachsteuerungsbedarf.

#### Einschätzungen Betriebsleiter:

Der Versuch sollte ganz bewusst noch nicht im FWJ 2006 gefahren werden, sondern erst nach einem Jahr der Konsolidierung.

Die Art und Weise der Entlastung ist eine Frage des Einschleifens der betrieblichen Abläufe. Die Belastung wird nach eigener Einschätzung spezifisch degressiv abnehmen.

**Die Verzahnung der Leistungen ist betrieblich gewollt.**

**Das gemeinsame Budget ist betrieblich gewollt.**

#### Einschätzungen J. Stelzer:

Zuerst müssen die Voraussetzungen seitens der EDV geschaffen werden. Erst dann können Verantwortungsteilbereiche auf andere Personen übertragen und in der Budget-Überwachung abgebildet werden.

Geklärt werden muss die Frage, wie ein gemeinsames Budget haushaltsrechtlich zu bewerten ist.

Die sog. „Kleine Server-Lösung“ kommt zum Ende des ersten Quartals 2007.

#### Einschätzungen BDF:

- ∇ Die wohlwollende Begleitung dieses Versuches aus der Betriebsleitung muss vorliegen, sonst macht das Ganze keinen Sinn!

#### Fazit:

- Im Koop 2 wird ein praktikabler Vorschlag erarbeitet und sowohl der Betriebsleitung als auch den beiden Geschäftsbereichsleitern zugestellt. Es wird unterstellt, dass die Vorstellungen und Erfahrungen aus einer solchen Kooperation nicht ohne weiteres 1 : 1 auf andere Koops übertragen werden kann.
- Dem Versuch wurde von der Betriebsleitung, da ja eine Verzahnung der Leistungen sowie das gemeinsame Budget gewollt sind, zweifelsfrei „grünes Licht“, erteilt. Die entscheidende Messlatte bleibt jedoch stets der betriebliche Erfolg

Weiterhin wurden besprochen:

- Stellensituation und Personalstärke im Waldarbeiterbereich
- Situation der Forstwirt-Auszubildenden
- Zusammensetzung und künftiger Einsatz der „Springertruppe“
- Erhaltung und künftige Einsatzmöglichkeiten des „Pflegetrupps“

#### Zu TOP 6: Coaching“ durch Dr. Borchers

#### Einschätzungen BDF:

- ∇ Dr. Jens Borchers wird nach wie vor als „Vater“ dieses Organisationsgerüsts gesehen.

- ∇ Anfrage an den Betriebsleiter, ob er von Herrn Dr. Borchers ein Fragen-gerüst anfordern kann, das den Mitarbeitern/innen vor den Interviews zur Verfügung gestellt wird.

#### Einschätzungen Betriebsleiter Klein:

Organisationsstruktur beim SaarForst Landesbetrieb ist eine saarländische Entwicklung.

Ziel ist zunächst die Herstellung und Bewahrung einer gewissen Ruhe sowohl intern als auch von außen her.

Das „Coaching“ durch Dr. Borchers ist keine Vorbereitung eines weiteren Reformschrittes.

Erfassung des Ist-Zustandes und die Beleuchtung ablauforganisatorischer Fragen stehen im Mittelpunkt. Der Werkvertrag kann im Wortlaut eingesehen werden.

Das Ergebnis wird dem Minister in einem „Vier Augen-Gespräch“ mitgeteilt.

Es steht kein Weg in eine neue Rechtsform bevor, es sei denn aus dem Betrieb heraus würden anders lautende Forderungen erhoben.

Das System der Befragung ist nicht bekannt. Eine Bemühenszusage hinsichtlich Anforderung eines Fragenkatalogs kann gegeben werden.

#### **Zu TOP 7: Artikelserie zur Forstreform in der Ausgabe Nr. 21 von AFZ/Der Wald**

#### Einschätzungen BDF:

- ∇ Warum gab es Vorfeld aus dem Betrieb heraus nicht das Angebot einer Zusammenarbeit mit Berufsverbänden und Personalrat?
- ∇ Kritikpunkte an den einzelnen Artikeln werden vorgetragen.
- ∇ Zum nächstmöglichen Zeitpunkt wird der BDF in AFZ/Der Wald einen kommentierenden Beitrag zu dieser Artikelserie platzieren.

#### Einschätzungen Betriebsleitung:

Hier war kein Schlagabtausch gewollt, sondern lediglich eine Darstellung der Reform des SaarForst Landesbetriebes.

#### **Zu TOP 8: Arbeitszeitregelung der Forstrevierleiter**

Alle Gesprächsteilnehmer sind sich dahingehend einig, dass die 40-Std.-Woche für die Forstrevierleiter zur Bewältigung der Aufgaben nicht ausreicht.

Der BDF regt einen Stundenaufschrieb durch die Forstrevierleiter und eine entsprechende Verbuchung an.

Auch für Betriebsleiter Klein ist die Zuordnung der Stunden gewollt. Gewarnt wird jedoch vor der Aufgabe bestehender Freiräume hinsichtlich des Abbaus von Mehrarbeitsstunden.

**Zu TOP 9: Organisationshilfen durch Verbesserung und Erweiterung der technischen Ausstattung**

**Zu TOP 10: BDF-Mitarbeiterbefragungsaktion**

- ∇ Der BDF hält an seinem Vorhaben, die Mitarbeiter/innen beim SaarForst Landesbetrieb nach Abschluss der Interviewrunde durch Dr. Borchers eigens zu befragen.
- ∇ Dr. Wild weist in diesem Zusammenhang auf sehr schwierige Fragen im Zusammenhang mit der Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Befragten.

Erstellt am 01. Februar 2007

Gez. Walter Matheis, Schriftführer des BDF Saar