

Umsetzungen von Mitarbeitern

Umsetzung von staatlichem Personal

Zur Sturmschadensbewältigung nach „Lothar“ wurden zahlreiche staatliche Forstwirte und Revierleiter aus weniger betroffenen Regionen in stark betroffene Forstbezirke umgesetzt. Durch diesen überregionalen Ausgleich von Arbeitskapazität konnte eine zeitnahe und effektive Unterstützung der Kollegen in den Sturmschadenszentren erreicht werden von der alle Waldbesitzer profitierten.

Durch die Auswirkungen der Verwaltungsreform in Baden-Württemberg wird in Zukunft die Umsetzung von forstlichen Mitarbeitern erschwert, da die Bewirtschaftung des Staatswalds in Baden-Württemberg künftig den Landkreisen obliegt. Jedoch könnte, insbesondere bei großflächig ausgeprägten Kreisen, auch Umsetzungen von Mitarbeitern innerhalb eines Kreises nötig werden.

Wichtig:

! Der Anfrage nach personeller Unterstützung muss eine sorgfältige Aufnahme der Situation im Forstbetrieb vorangehen. Erst eine genaue Aufnahme der Sturmschäden, die überschlägige Berechnung des Arbeitsvolumens sowie dessen Abgleich mit der eigenen Arbeitskapazität im Forstamt/in der unteren Forstbehörde/im Forstbetrieb bringt Klarheit über evtl. benötigte personelle Unterstützung. !

Bestimmung des Umsetzungsbedarfs durch die Zentrale/vorgesetzte Behörde (ggf. nur für den Staatswaldanteil der Forstämter/Kreisforstämter)

Einteilung der Forstämter/Dienstbezirke anhand der gemeldeten Sturmholzmengen in die Kategorien:

- 1) „Schadensschwerpunkt mit Unterstützungsbedarf“
- 2) „potenzieller Schadensschwerpunkt, Aufarbeitung primär mit eigener Arbeitskapazität möglich“
- 3) „noch unklares Bild, ggf. Unterstützung möglich, evtl. aber auch Bedarf an Unterstützung“
- 4) „geringe Schäden, Unterstützung möglich“.

Umfragen zu Arbeitsvolumen und Arbeitskapazität an den Forstämtern/unteren Forstbehörden:

- Daten zum eigenen Kapazitätsumfang (Anzahl „eigener“ Forstwirte, Stundenvolumen)
- dem voraussichtlichen Zeitplan einer möglichen Aufnahme oder Abgabe von Arbeitskapazität (Kalenderwoche) und
- eventueller zusätzlich benötigter Unterstützung durch Maschinen bzw. Unternehmer oder Revierleiter.

Die Meldungen ergeben einen ersten Überblick über den aktuellen Bedarf an Arbeitskapazität oder potenzielle Abgabemöglichkeiten der Forstämter für einen bestimmten Zeitraum, z.B. das erste Quartal der Aufarbeitung.

Nachdem die Daten für die Forstämter bzw. Dienstbezirke vorliegen, kann weiterer Umsetzungsbedarf auch über die Grenzen des Bundeslandes/des Kreises hinaus koordiniert werden.

Zentrale Problemfelder, die während der Sturmschadensbewältigung nach „Lothar“ aufgetreten sind:

Umsetzungen an einen anderen Ort ohne die Möglichkeit zur täglichen Heimkehr

Die Akzeptanz von Umsetzungen ist größer, wenn eine tägliche Rückkehr der Mitarbeiter an den Heimatort möglich ist. Je nach persönlicher und familiärer Situation (Familie mit Kindern, pflegebedürftiges Familienmitglied, Nebenerwerbslandwirtschaft etc.) kann die Frage nach der täglichen Rückkehr sogar zum Ausschlusskriterium für Umsetzungen mit Verbleib am Einsatzort werden. Zu bedenken ist, dass bei Umsetzungen ohne tägliche Rückkehr an den Heimatort je nach Unterbringungsmöglichkeit und Dauer der Umsetzung zuweilen Ausgaben für Unterkunft, Verpflegung etc. in Höhe eines zweiten Haushalts für die Betroffenen anfallen können. Insbesondere für Forstwirte mit Familie ist diese Doppelbelastung und die Vorfinanzierung der Ausgaben am Einsatzort eine erhebliche finanzielle Belastung.

Abrechnungen der Reisekosten nach dem wenig flexiblen Landesreisekostengesetz

Sowohl die Richtlinien zur Kostenerstattung nach dem Landesreisekostengesetz Baden-Württemberg als auch nach der Landestrennungsgeld-Verordnung haben sich als nicht praktikabel für derartige Umsetzungen erwiesen. Die zugrundegelegten Standardvergütungssätze sind nur für Reisekostenabrechnungen zu Standardbedingungen geeignet. Für längerfristige Abordnungen decken die berechneten Erstattungen die tatsächlich anfallenden Kosten nicht. Die für die Berechnung der Reisekosten zuständigen Verwaltungsangestellten an den Forstämtern litten unter den extrem komplizierten und wenig transparenten Berechnungen. Zu guter Letzt erwies sich der Weg der Anweisung über die Landesoberkasse als sehr träge – in einigen Fällen betrug die Zeitspanne vom Einreichen der Reisekosten bis zur Gutschrift drei Monate. Damit wurden den Mitarbeitern durch die Umsetzungen nicht nur eine zeitliche und persönliche sondern auch eine finanzielle Mehrbelastung zugemutet. Darunter hat die Akzeptanz von Umsetzungen deutlich gelitten.

Einsatz waldarbeitereigener Fahrzeuge zum Transport

Sowohl bei Abordnungen mit längerem Verbleib am Einsatzort als auch bei Umsetzungen mit täglicher Rückkehr zum Heimatort kamen zunächst häufig waldarbeitereigene Fahrzeuge zum Einsatz. Jedoch zeigte sich schnell, dass der Einsatz von normalen PKW bei der Bildung von Fahrgemeinschaften schon aus Platzgründen problematisch war, ganz abgesehen von der allgemeinen Kritik am Einsatz von waldarbeitereigenen Privatfahrzeugen zu Dienstfahrten. Der Einsatz von forstamtseigenen VW-Bussen trug deutlich zu einer Entspannung der Situation bei. Diese boten meist ausreichend Platz, um Personen und Ausrüstungsgegenstände zu transportieren. Die befragten Forstwirte zeigten sich sehr zufrieden mit dieser Lösung. Damit verringerte die Bereitstellung eines Fahrzeugs - vor allem bei Fahrten mit täglicher Heimkehr - die Hemmschwelle, Abordnungen zuzustimmen, deutlich. Forstämter, die nicht im Besitz von eigenen Transportfahrzeugen waren, sind im Laufe der Zeit dazu übergegangen, größere Fahrzeuge für die Abordnungen zu mieten.

Aufnahme am jeweiligen Forstamt/Dienststelle

Auch psycho-soziale Aspekte wie z.B. die Aufnahme am Einsatzforstamt oder die Betreuung durch die Vorgesetzten des eigenen Forstamts am Einsatzort spielen eine wichtige Rolle. Die Betreuung vor Ort hat eine nicht zu unterschätzende Wirkung auf die Motivation der Mitarbeiter. Die Organisation von Unterkünften, eine umfassende Einführung sowie die Einbindung in den Kollegenkreis (Stammtische) etc. tragen dazu bei, den Aufenthalt positiv zu gestalten.

Allgemeine Empfehlungen für Umsetzungen von Personal

- Abordnungen und Umsetzungen von Mitarbeitern werden nur dann von den Betroffenen akzeptiert, wenn die Vorgesetzten und Führungskräfte die Maßnahmen mittragen und ihrerseits bei den Mitarbeitern für Akzeptanz von Umsetzungen werben. Wichtig ist dabei die Vermittlung von Hintergrundinformationen zu der Gesamtsituation. In den Gesamtkontext gestellt werden dann Hintergründe und Ursachen der Umsetzungen klarer.
- In diesem Zusammenhang ist es die Aufgabe der Führungskräfte an höheren obersten Behörden, die gesamtbetriebliche Sichtweise bei den Amts- und Revierleitern zu fördern.
- Im Rahmen einer kollegialen und fairen Zusammenarbeit sollte es selbstverständlich sein, die Betroffenen frühzeitig über den Prozess der Umsetzungsplanung (z.B. Absprachen mit anderen Forstämtern/unteren Forstbehörden etc.) zu informieren und einzubeziehen, so dass auch Raum für Gestaltungsmöglichkeiten bleibt. Bei den von Abordnungen betroffenen Mitarbeitern darf nicht das Gefühl entstehen, Entscheidungen würden über ihre Köpfe hinweg gefällt. Auch ein gemeinsamer Besuch des Einsatzortes im Vorfeld kann dazu beitragen, Ängste abzubauen und Akzeptanz zu schaffen.
- Als Ergebnis eines intensiven Abstimmungsprozesses zwischen aufnehmender und abgebender Dienststelle unter Mitwirkung des umzusetzenden Personals und der örtlichen Personalräte sollte eine schriftliche Vereinbarung über die Abordnung erstellt werden, in der alle abgesprochenen Einzelheiten aufgeführt werden. Dadurch wird die Verbindlichkeit der Absprachen erhöht und alle Beteiligten werden im Vorfeld über die Konditionen informiert.
- Es sollten – soweit möglich – Nahumsetzungen organisiert werden, um den Mitarbeitern die Rückkehr an den Heimatort zu ermöglichen. Dadurch wird die Akzeptanz von Abordnungen deutlich erhöht. Abgesehen von der längeren An- und Rückfahrt bleibt der gewohnte Tagesablauf auch im persönlichen Bereich bestehen.
- Im Rahmen der Fürsorgepflicht sollte jedoch bei der Umsetzungsplanung darauf geachtet werden, dass nicht zu lange Anfahrtszeiten zu den Einsatzorten entstehen. Die Gefahr von Verkehrsunfällen durch Übermüdung steigt mit zunehmender Fahrtfernung.
- Bei der Organisation von Umsetzungen sollten sinnvolle Kombinationen gewählt werden. Wichtig ist nicht nur die Entfernung (Fahrzeit) zum Heimatforstamt, sondern auch die natürliche Ausstattung der Forstämter (Baumartenzusammensetzung, Steilhänge etc.). Die Erfahrungen haben gezeigt, dass Forstwirte und Revierleiter aus reinen Nadelholzforstämtern u. U. in reinen Laubholzforstämtern eine intensivere Einweisung brauchen.
- Forstämter, die sich auf Umsetzungen verständigen, sollten sich hinsichtlich Beginn, Ende und Dauer der Umsetzung im Vorfeld und auch während der laufenden Umsetzung unbedingt abstimmen.
- Wichtig für den Erfolg und die Akzeptanz von Umsetzungen sind die gute Gestaltung der Rahmenbedingungen (z.B. Reisekosten) insgesamt und der Rahmenbedingungen am aufnehmenden Forstamt (z.B. Übernahme der Organisation der Quartiere).
- Neben dem freundlichen Empfang sollte unbedingt eine umfassende Einweisung durch Revier- und Amtsleiter erfolgen. Dies fördert eine Integration in den fremden Betrieb und hilft, Fehler und Ärger zu vermeiden.
- Wenn der direkte Vorgesetzte nicht selbst mit umgesetzt ist, wirken Besuche am Einsatzort motivierend und bezeugen Interesse und Fürsorge für die Mitarbeiter.
- Für Mecklenburg-Vorpommern gilt: Mit der Umsetzung muss u. a. geklärt sein, wie der Bezug von Sonderkraftstoff erfolgt.