

Berufsbild Förster/-in im Staatswald

Anforderungen der Bayerischen Staatsforsten (AöR) an forstliche Hochschulabsolventinnen und -absolventen

Petra Bauer und Robert Bocksberger

Der Arbeitsplatz der Bayerischen Staatsforsten umfasst 800.000 Hektar Staatswald mit 41 Forstbetrieben, 370 Forstrevieren, verschiedenen Serviceeinrichtungen wie Pflanzgarten, Bildungszentrum und Forsttechnik sowie der Unternehmenszentrale in Regensburg. Mit 2.900 Beschäftigten sind die Bayerischen Staatsforsten der größte Arbeitgeber in der deutschen Forst- und Holzbranche. Qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der entscheidende Schlüssel zum nachhaltigen Unternehmenserfolg. Obwohl der Abbau von Personal verpflichtend mit der Forstreform verbunden wurde, wird es in den nächsten Jahren zu nennenswerten Personaleinstellungen kommen.

Wie für viele andere Unternehmen in unserem Land ist der demographische Wandel für die Bayerischen Staatsforsten (BaySF) ein Megathema: Bis zum Jahr 2020 werden 38 Prozent der Beschäftigten des früheren gehobenen technischen Forstdienstes altersbedingt ausscheiden. Im höheren Forstdienst sind es bis dorthin ebenfalls ein Drittel der Beschäftigten. Ein forstlicher Generationswechsel steht also unmittelbar bevor. Vor dem Hintergrund mittel- bis langfristig steigender Nachfrage nach qualifizierten forstlichen Hochschulabsolventinnen und -absolventen im ganzen Bundesgebiet wird die BaySF die Nachwuchsgewinnung gezielt verstärken, um dem erwarteten Rückgang qualifizierter Fachkräfte entgegenzuwirken.

Berufsbild vor sich ändernden Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen in der staatlichen Forstwirtschaft haben sich verändert. Steigende Ansprüche der Gesellschaft an den Wald, globalisierte Märkte sowie Holzproduktion und -logistik »just-in-time« bringen laufend neue Herausforderungen für die forstliche Praxis mit sich. Durch die Forstreform in Bayern wurden die Bewirtschaftung des Staatswaldes und die Erbringung der Gemeinwohlleistungen um die Erfüllung der Aufgaben nach kaufmännischen Grundsätzen ergänzt. Mit Gründung der BaySF wurden Leitungsebenen und Hierarchien gestrafft, Aufgaben wie etwa die Beschaffung von forstlichen Dienstleistungen funktionalisiert. Gleichzeitig wurden neue IT-Verfahren entwickelt, um die Prozesse optimal IT-gestützt zu gestalten. Beschäftigtengruppen wie Revierleiter und Forstwirtschaftsmeister wurden mit PCs und Toughbooks ausgestattet. Dies hatte zur Folge, dass sich auch das Berufsbild des Försters und der Försterin im Staatswald deutlich wandelte. In der Betriebsleitung und auch in der Betriebsausführung sind heute mehr Management- und Planungsaufgaben zu erledigen. Andererseits stehen auch Serviceleistungen durch Funktionsstellen wie zum Beispiel Naturschutzbeauftragte, Waldbautrainer und Kundenbetreuer zur Verfügung. Dennoch ist festzuhalten, dass der Förster und die Försterin nach wie vor Flächenverantwortliche vor Ort sind und bleiben und die Gesamtverantwortung für Forstbetrieb und Revier tragen.

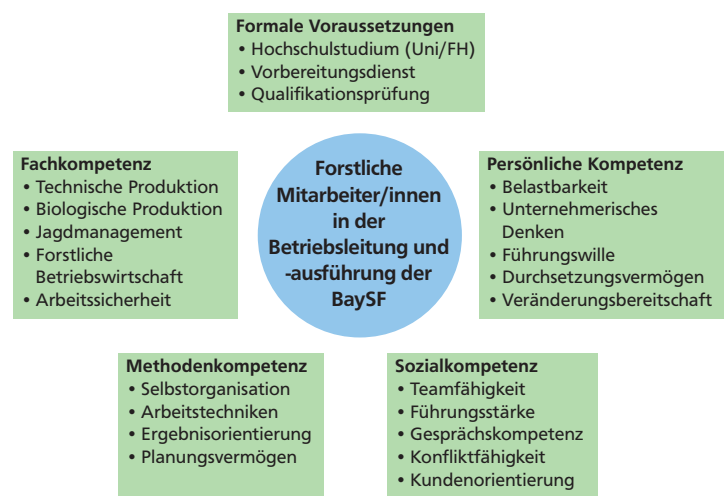


Abbildung 1: Anforderungen an die forstlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Betriebsleitung und -ausführung der BaySF

Kompetenzen

Wesentlich für die Eignung von Bewerbern für die Anstellung bei der BaySF sind die fachlichen, methodischen und sozialen/persönlichen Kompetenzen gleichermaßen. Zusätzlich müssen formale Voraussetzungen erfüllt sein (Abbildung 1).

Die fachlichen und methodischen Anforderungen werden im Rahmen der von der Bayerischen Forstverwaltung mit Beteiligung der BaySF durchgeführten Qualifikationsprüfungen getestet. Die BaySF erwartet von den Interessenten ein überdurchschnittliches Prüfungsergebnis. Selbstverständlich werden auch Qualifikationen anderer Bundesländer anerkannt. Einschlägige Berufserfahrung außerhalb des Vorbereitungsdienstes ist von Vorteil, jedoch nicht Bedingung. Die Beherrschung der IT-Standardprogramme wird vorausgesetzt. Zusatzqualifikationen sind willkommen. Die methodischen und sozialen Kompetenzen werden innerhalb des Einstellungsverfahrens in einem Assessment-Center durch erfahrene Führungskräfte der BaySF und durch psychologische Experten geprüft. Als Kriterien werden bewertet:

- Teamgeist/Kooperationsfähigkeit
- Ergebnis- und Leistungsorientierung
- geistige Beweglichkeit/Flexibilität
- Selbstorganisation und Planungsvermögen
- Belastbarkeit und Stresstoleranz
- Führungspotential/Verantwortungsbereitschaft
- Durchsetzungsstärke/Konfliktfähigkeit
- Reflexionsfähigkeit und Selbstkritik

Dieses Verfahren hat sich sehr bewährt und soll auch künftig Anwendung finden.

Die BaySF hat für alle Stellen im Unternehmen differenzierte Stellen- und Anforderungsprofile entwickelt. Die für die jeweiligen Stellen erforderlichen Fachkenntnisse, persönlichen, kommunikativen und sozialen Kompetenzen, Führungseigenschaften und Methodenkompetenzen werden hierdurch definiert. Für Führungskräfte wurde zusätzlich ein eigenes Kompetenzprofil formuliert (Abbildung 2).

Erwartungen

Das bayerische Waldgesetz legt für den Staatswald Voraussetzungen für den Personaleinsatz fest. Demnach haben die Bayerischen Staatsforsten die Betriebsleitung und Betriebsausführung geeigneten Fachkräften zu übertragen, die entsprechende beamtenrechtliche Ausbildungen und Prüfungen erfolgreich abgelegt haben, auch wenn die nach 2005 eingestellten forstlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis in der Betriebsleitung und -ausführung beschäftigt werden.

Gemeinsam mit der Bayerischen Forstverwaltung wird die Ausbildung der Forstanwärter und -anwärterinnen und Forstreferendare und -referendarinnen durchgeführt. Ausbilder und Ausbilderinnen der BaySF übernehmen Verantwortung bei der Durchführung von Hochschulpraktika, bei Ausbildungsabschnitten in der Anwärter- und Referendarzeit an den Forstbetrieben sowie bei den beamtenrechtlichen Qualifikationsprüfungen. Sie stellen sicher, dass die Belange der staatlichen Forstwirtschaft Gewicht in der Ausbildung des forstlichen Nachwuchses in Bayern haben. Um dies zu betonen, hat die BaySF die Ausbilder- und Prüfertätigkeit auch als Sonderaufgabe in das Beförderungskonzept für Revierleiterinnen und Revierleiter aufgenommen.

Die Bayerischen Staatsforsten sind darauf angewiesen, dass die neu eingestellten forstlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl bei den forstlichen Hochschulen als auch im Vorbereitungsdienst für die Qualifikationsprüfungen Kenntnisse und Kompetenzen erwerben, die im Unternehmen für die Forstwirtschaft gebraucht werden. Besonders bedeutsam sind Fachkenntnisse in den Bereichen biologische und technische Produktion, Jagd inkl. praktischer Erfahrung, forstliche Betriebswirtschaft und Betriebssteuerung.

Seit der Einführung des Bologna-Prozesses erfolgt die Ausbildung an Fachhochschule und Universität heute deutlich spezialisierter als dies bei den Diplomstudiengängen alter Prägung der Fall war. Auf Grund der Einstellungsrückgänge bei öffentlichen Arbeitgebern Mitte der 1990er Jahre bis nach den

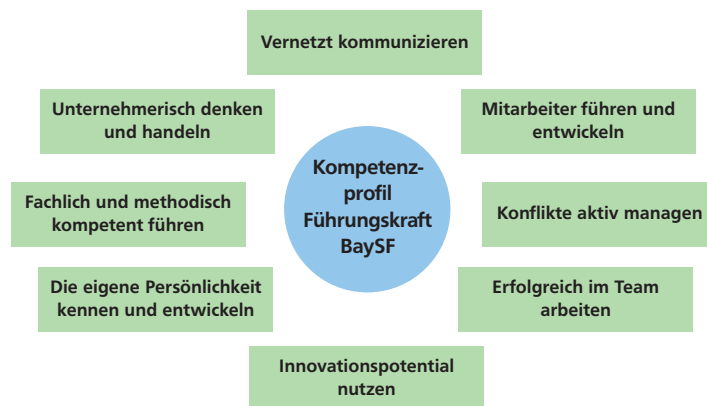


Abbildung 2: Kompetenzprofil für Führungskräfte in der BaySF

Forstreformen Anfang dieses Jahrhunderts bieten die forstlichen Ausbildungsstätten mittlerweile eine breite Palette forstlicher Ausbildungen an. Neue Studiengänge wie Arboristik oder Nachwachsende Rohstoffe und Ressourcenmanagement bieten unterschiedliche, vielfach spezielle Inhalte. Diese Entwicklung sollte aber nicht dazu führen, dass die Kenntnisse des forstlichen Kerngeschäfts und die praktische Tätigkeit im Forstbetrieb untergehen. Auch wenn in der Anwärter- und Referendarzeit betriebliche Aspekte vermittelt werden, können Defizite der Studierenden in diesem Bereich nicht grundlegend kompensiert werden.

Ziel der Anwärter- und Referendarsausbildung ist es, projektbezogene Lösungen zu erarbeiten, die umfassende theoretische Fachkenntnisse, fachübergreifende Ansätze und Querschnittsdenken sowie die Beachtung der Ansprüche verschiedenster Interessen an Wald und Forstwirtschaft voraussetzen. Nach erfolgreicher Anstellungsprüfung sollen die Absolventen in der Lage sein, selbständig in der Betriebsleitung und Betriebsausführung Verantwortung zu übernehmen. Die Bayerischen Staatsforsten werden die Belange der Bewirtschaftung des Staatswaldes und ihre Anforderungen als Arbeitgeber bei Wissenschaft und Forstverwaltung einbringen. Gleichzeitig werden wir die Ausbildung des forstlichen Nachwuchses – durch Ausbildungsabschnitte in der BaySF und durch intensive Mitwirkung bei Prüfungen – stärker betonen. Zugleich erwarten wir jedoch von Berufsanfängern, die im und für den Staatswald arbeiten wollen, entsprechendes Fach- und Methodenwissen. Soziale und methodische Kompetenzen werden ebenso vorausgesetzt.

Petra Bauer leitet den Bereich Personal, Organisation, Aus- und Fortbildung an der Zentrale der Bayerischen Staatsforsten AÖR in Regensburg. petra.bauer@baysf.de
 Robert Bocksberger leitet den Teilbereich Personalentwicklung, Aus- und Fortbildung sowie das Forstliche Bildungszentrum der BaySF. robert.bocksberger@baysf.de