



Hospital zum Heiligen Geist

Forstamt

Biberach, 10.11.2023

Beschlussvorlage

**Drucksache
Nr. 2023/240**

| Beratungsfolge | | | Abstimmung | | | |
|----------------|------------|------------|------------------|----|------|------|
| Gremium | | Datum | | Ja | Nein | Enth |
| Hospitalrat | öffentlich | 29.01.2024 | Beschlussfassung | | | |

Änderung der Arbeitsentgeltform der Forstwirt-Stellen im Stellenplan des Hospitals

I. Beschlussantrag

1. Der Hospitalrat stimmt zu, die Forstwirt-Stellen im Gemeinschaftlichen Forstbetrieb innerhalb des bestehenden Tarifes (TVöD-Wald) von der Arbeitsentgeltform Lohn (Gruppe W) in die Arbeitsentgeltform Entgelt (Gruppe E) zu überführen. Die Umsetzung erfolgt im Stellenplan, ab 2024.
2. Der Hospitalrat stimmt zu, die Forstzulage gem. § 19 TVöD-Wald auf monatlich 350 € festzusetzen.

II. Begründung

1. Ausgangslage

Die Forstwirte des Gemeinschaftlichen Forstbetriebs sind beim Hospital angesiedelt. Im aktuellen Stellenplan sind 9 Forstwirt-Stellen (3 Stellen pro Revier) vorgesehen. Aktuell sind 6 Forstwirt-Stellen besetzt. Die Forstwirte sind dem Tarif TVöD-Wald zugeordnet. Der Tarif TVöD-Wald unterscheidet 2 verschiedene Arbeitsentgeltformen innerhalb des gleichen Tarifes. Zum einen kann ein monatliches Entgelt (Gruppe E) gezahlt werden. Alternativ ist gemäß Anlage B, I. Abschnitt ein monatlich variabler, jedoch gedeckelter, Arbeitslohn (Gruppe W) möglich.

Der aktuelle Stellenplan sieht alle 9 Forstwirt-Stellen ausschließlich in der Gruppe W (Lohn) vor. Die Möglichkeit der Anstellung in der Gruppe E (Entgelt) ist nicht vorgesehen.

Bei der letzten Ausschreibung der 3 unbesetzten Forstwirt-Stellen (alle Revier Burren) sind keine Bewerbungen eingegangen.

2. Transparente Entgeltstrukturen

Durch die aktuelle Praxis schwankt der ausbezahlte Lohn der Forstwirte unterhalb des Jahres signifikant. Es gibt einen festen Stundenlohn sowie einen zusätzlichen Bestandteil des Lohns, wel-

...

cher aus einer akkordabhängigen Komponente besteht.

So werden die Komponenten für jede Tätigkeit (Holzernte, Jugendpflege, sonstige Arbeiten) unterschiedlich berechnet. Die höchsten Zuschläge (Tätigkeit Holzernte) ergeben sich durch die tatsächlich monatlich eingeschlagene Menge an Holz. Diese variable Komponente unterliegt jährlichen Schwankungen und ist zudem abhängig von der Witterung. Darüber hinaus verdienen jüngere Forstwirte tendenziell mehr und neigen gleichzeitig auch dazu ein höheres Risiko einzugehen, was nicht der Zielsetzung des Forstamtes in Bezug auf Arbeitssicherheit entspricht.

Des Weiteren kann aus Gründen der Lohn-Variabilität einem Bewerber im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens aktuell keine konkrete Lohnsumme genannt werden. Eine Umstellung würde zur Steigerung der Transparenz bezüglich des Entgeltes führen. Die bisherige Ausgestaltung der Entlohnung war zwar für den Gemeinschaftlichen Forstbetrieb von finanziellem Vorteil. Aus Gründen des Arbeitsschutzes, sowie in Zeiten von Fachkräftemangel ist eine Beibehaltung dieser Form der Entlohnung jedoch kontraproduktiv.

3. Verdienstmöglichkeit durch Lohnarbeit

Das bisher angeführte Argument für die Wahl des Lohnes anstatt des Entgeltes war die Verdienstmöglichkeit.

Nach Tarif werden junge Forstwirte nach der Ausbildung in Lohngruppe W3 eingeordnet. Erst nach 4-jähriger Tätigkeit als Forstwirt ist ein Aufstieg in Lohngruppe W4 möglich. Junge Forstwirte könnten bei Anwendung der E-Gruppe direkt in Entgeltgruppe 5, Stufe 1 eingeordnet. Für junge Forstwirte ist der Bezug eines Entgeltes daher ebenfalls vorteilhafter. Dies würde zudem die Attraktivität des Arbeitgebers, bei der Werbung junger Forstwirte erhöhen. Da im Gemeinschaftlichen Forstbetrieb ohnehin insgesamt 3 Stellen bislang nicht besetzt werden konnten, könnte die Umstellung auf die E-Gruppe somit ebenfalls vorteilhaft sein.

Forstwirte, welche die Lohngruppe W5 nach 8-jähriger Tätigkeit als Forstwirte erreicht haben, haben theoretisch die Möglichkeit einen höheren Lohn zu erwirtschaften. Allerdings sieht der Tarifvertrag eine Deckelung des Stundenlohnes vor, wodurch die Möglichkeit stark eingeschränkt ist. Eine Umstellung würde eine Entlastung des Leistungsdruckes zur Folge haben, wodurch eine Fokussierung auf Arbeitssicherheit erreichbar wäre. Um dieser Altersgruppe an Forstwirten (Leistungsträger) eine attraktive Stelle bieten zu können, empfiehlt das Forstamt die Anpassung der Forstzulage gemäß § 19 TVöD-Wald, weiteres unter Punkt 4.)

Forstwirte, die aufgrund ihres Alters nicht mehr die Leistungsfähigkeit jüngerer Kollegen erreichen, fallen unter Beibehaltung der W-Gruppe zum Teil signifikant unter das Niveau der E-Gruppe. Dieser Umstand ist nach Auffassung des Forstamtes nicht tragbar.

4. Konkurrenzfähigkeit gegenüber weiteren Arbeitgebern

Das Entgelt gemäß TVöD-Wald bemisst sich anhand des allgemein gültigen TVöD, zzgl. einer „Forstzulage“ gemäß § 19 TVöD-Wald. Die Zulage beträgt brutto 100 € / Monat.

Die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe und eine Entgeltstufe sind das wesentliche Maß für die Höhe der Bezüge. Die Entgeltstufen orientieren sich nach der Berufserfahrung (Jahre). Die Entgeltgruppe orientiert sich an der erworbenen Berufsausbildung und dem Ausüben höherwertiger Tätigkeiten. Ein ausgebildeter Forstwirt ist der Entgeltstufe 5 zuzuordnen, soweit keine höherwertigen Arbeiten (vgl. Anhang 1 – TvöD-Wald) vorliegen. Es ist daher nach Tarifvertrag nicht ohne weiteres möglich, einen Forstwirt der Entgeltgruppe 6 zuzuordnen. In anderen Bundesländern wurde diese Eingruppierung bereits angepasst. So werden z.B. in Hessen ausgebildete Forstwirte grundsätzlich der Entgeltgruppe 6 zugeordnet (vgl. Anlage 1). Dies ist im angewandten TVöD-Wald BaWü nicht möglich. In wieder anderen Bundesländern werden hingegen Zuschläge bei Beibehaltung der Entgeltgruppe angewandt, um die Attraktivität der Forstwirt-Stellen zu er-

höhen (vgl. Anlage 2).

Alternativ besteht innerhalb des TVöD-Wald jedoch die Möglichkeit die Forstzulage gemäß § 19 TVöD-Wald außertariflich anzupassen.

Das Forstamt empfiehlt zur Attraktivitätssteigerung der Forstwirt-Stellen des Hospitals diese Forstzulage auf brutto 350 € / Monat zu erhöhen.

Dieses Vorgehen ist bei vielen Gemeinden, welche sich innerhalb des TVöD-Wald bewegen (vgl. Anlagen 3, 4) bereits als Möglichkeit zur Abgrenzung gegenüber Konkurrenz auf dem Stellenmarkt erkannt. Die Maßnahme würde für jüngere Forstwirte einen Anreiz setzen dem Hospital als Arbeitgeber langfristig erhalten zu bleiben. Forstwirte welche sich in ihrer Leistungsphase befinden, würde die Maßnahme die Differenz zum Akkordlohn ausgleichen.

Des Weiteren würde die Maßnahme dazu führen, dass sich das Hospital vorteilhaft gegenüber seinen Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt darstellt.

Somit bildet die Maßnahme für die leistungsstärksten Forstwirte auf dem Arbeitsmarkt einen Anreiz sich für den Hospital als Arbeitgeber zu entscheiden. Finanzielle Auswirkungen vgl. 6.

5. Verwaltungsaufwand für die Lohnabrechnung

Aktuell wird die Lohnabrechnung innerhalb des Forstamtes von einer Sachbearbeiterin (0,4 VZÄ) durchgeführt. Neben dem eigentlichen Lohn muss (unabhängig der Arbeitsentgeltform) des Weiteren der sogenannte Anerkannte Aufwand berechnet werden. Die monatlichen Lohnabrechnungen in der bisherigen W-Gruppe sind sehr aufwändig und binden die Stelle im Monatsverlauf temporär vollständig. Bei Vakanz dieser Stelle ist eine Monatsabrechnung nicht möglich, da im Forstamt keine Redundanz vorhanden ist. Eine Lohnabrechnung durch das Hauptamt ist aufgrund der Komplexität nicht möglich. Aus diesem Grund hat bereits mehrfach lediglich eine Abschlagszahlung des Lohnes erfolgen müssen, wenn die Lohnabrechnung aufgrund Vakanz nicht erfolgen konnte. Die Unsicherheit des Ausbleibens von Lohnabrechnungen wäre durch die Umstellung auf Entgelt anstatt Lohn nicht weiter existent.

Hinzu kommt, dass die für die Lohnabrechnung genutzte Software vom Anbieter nicht mehr weiterentwickelt wird.

Eine Umstellung auf die E-Gruppe könnte zudem Kapazitäten für Aufgaben schaffen, welche aktuell durch diese Stelle nicht, oder nur anteilig wahrgenommen werden können. Neben der Personalkostenabrechnung ist diese Stelle mit dem Grundstücksangelegenheiten (Jagdpachtverträge, Pachtverträge, Gestattungen), der Erarbeitung von Förderunterlagen, sowie der Stellvertretung der Stelle Holz- und Finanzbuchhaltung im Forstamt zuständig. Diese Sachbearbeiter-Aufgaben werden aufgrund des hohen Aufwands bei der Lohnabrechnung zum überwiegenden Teil direkt durch den Amtsleiter des Forstamtes abgedeckt. Eine Stellvertretung der Stelle Holz- und Finanzbuchhaltung ist zeitlich nicht möglich.

Über diese Fakten hinaus wird die Planung der Personalkosten für den Forstbereich einfacher, und transparenter, weil diese durch das Hauptamt erfolgen kann, wie für die übrigen Bereiche der Verwaltung auch.

6. Kosten und Finanzierung

Bei einem Vergleich der gezahlten Löhne W-Gruppe liegen diese im Jahresvergleich auf vergleichbarem Niveau wie das Tabellenentgelt der E-Gruppe. Als Basis wurde das Jahr 2022 als Grundlage herangezogen. Eine realistische Kosteneinschätzung der Löhne ist durch die Variabilität dieser kaum möglich. Das Forstamt geht bei der vorgeschlagenen Umwandlung nicht von signifikant höheren Personalkosten aus.

Bezüglich der Erhöhung der Forstzulage von 100€ auf 350 € ergibt sich für den gesamten Personalkostenansatz aller 9 Forstwirt-Stellen eine Summe von 27.000 €, (250 € Differenz zu TVöD * 12 Monate * 9 Stellen = 27.000 €).

Bei aktuell kalkulierten Personalkosten für das Jahr 2024 von 440.000 € entspricht dies einer Erhöhung der gesamten Personalkosten von 6 %.

Es bleibt zu beachten, dass aktuell 3 von 9 Stellen nicht besetzt sind und diese Personalkosten, ebenso wie die empfohlene Erhöhung der Forstzulage, daher lediglich kalkulatorisch aufgeführt sind, und nicht direkt wirksam werden, solange nicht alle Stellen besetzt werden.

7. Fazit

Durch die Überführung der Arbeitsentgeltform wird ein transparentes, kontinuierliches Entgelt für die Forstwirte ermöglicht. Das Verfahren der Abrechnung wird vereinfacht und die Unsicherheit einer fehlenden Lohnabrechnung durch Vakanz der Sachbearbeiterin wäre behoben.

Die Erhöhung der tariflichen Forstzulage kann das Hospital als langfristig attraktiven Arbeitgeber auf dem Stellenmarkt für Forstwirte darstellen. Gleichzeitig kann die Arbeitssicherheit erhöht und Spätfolgen frühzeitig vermieden werden.

Das Forstamt empfiehlt die Forstwirt-Stellen im Gemeinschaftlichen Forstbetrieb von der Arbeitsentgeltform Lohn (Gruppe W) in die Arbeitsentgeltform Entgelt (Gruppe E) zu überführen, sowie die Forstzulage um 250 €, auf 350 € zu erhöhen.

Matthias Eckert
Forstamtsleiter

Anlage 1 - Ausschreibung Forstwirte, Land Hessen

Anlage 2 - Ausschreibung Forstwirte, Land Bayern

Anlage 3 - Ausschreibung Forstwirte, Gemeinde Überlingen

Anlage 4 - Ausschreibung Forstwirte, Stadt Freiburg