



**DI JOSEF PRÖLL**  
 BUNDESMINISTER  
 FÜR LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT,  
 UMWELT UND WASSERWIRTSCHAFT

**23. Juni 2003**

Zl. 13.500/35 -I 3/2003

Gegenstand: Schriftl.parl.Anfr.d.Abg.z.NR Dipl.-Ing. Pirkhuber,  
 Kolleginnen und Kollegen vom 29. April 2003, Nr. 346/J,  
 betreffend Anstellung und Beschäftigung von Forstorganen  
 (Forstadjunkten, Förstern) im Bereich der Österreichischen  
 Bundesforste AG

**XXII. GP-NR**

**359 /AB**

**2003 -06- 26**

**zu 346 /J**

An den  
 Herrn Präsidenten  
 des Nationalrates  
 Dr. Andreas Khol

Parlament  
 1017 Wien

Auf die schriftliche Anfrage der Abgeordneten Dipl.-Ing. Pirkhuber, Kolleginnen und Kollegen vom 29. April 2003, Nr. 346/J, betreffend Anstellung und Beschäftigung von Forstorganen (Forstadjunkten, Förstern) im Bereich der Österreichischen Bundesforste AG, beehre ich mich nach Befassung der Österreichischen Bundesforste AG Folgendes mitzuteilen:

Einleitend darf festgehalten werden, dass seit der Ausgliederung der Österreichischen Bundesforste aus der Bundesverwaltung mit 1. Jänner 1997 die Entscheidung über die erforderlichen Personalentwicklungsmaßnahmen ausschließlich in der Kompetenz der in der Gesellschaft hierfür zuständigen Organe liegt.

Zu Frage 1:

	Zugänge		Abgänge	
	Forstadjunkte/Förster	Förster	Forstadjunkte	Förster
1998	8	1	0	92
1999	0	1	0	5
2000	0	0	0	8
2001	0	0	0	4
2002	2	1	0	1

Zu Frage 2:

Die Bestimmungen des Sozialplanes wurden von der ÖBf AG erfüllt. Der Sozialplan (Betriebsvereinbarung gemäß § 109 Arbeitsverfassungsgesetz) enthält keine Vereinbarungen über die Durchführung von Personalaufnahmen.

Zu Frage 3:

Die ÖBf AG hat mit der Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss am 4. Dezember 2000 einen neuen Kollektivvertrag für die Arbeiterinnen und Arbeiter abgeschlossen, der am 1. Jänner 2001 in Kraft trat. Mit der Einführung des neuen Kollektivvertrages wurde für die Arbeiter ein neues Berufsbild definiert, wo durch horizontale und vertikale Aufgabenerweiterung insbesondere Arbeiter der Funktionsgruppen 3 und 4 den Revierleiter nicht ersetzen, sondern diesen wesentlich unterstützen sollen. Mit Stand April 2003 beschäftigte die ÖBf AG in allen Betrieben 452 Arbeiter der Funktionsgruppe 3 und 152 Arbeiter der Funktionsgruppe 4.

Zu Frage 4:

Insgesamt ist festzuhalten, dass die ÖBf AG jährlich mehrere tausend Personentage in die Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeiter investiert. Die zur Ausübung der angesprochenen Tätigkeiten erforderlichen Fähigkeiten erwirbt ein Forstfacharbeiter bereits mit seiner Standardausbildung.

In Seminaren wie dem „Betriebsinnovationsprogramm“, dem „Revierentwicklungsprogramm“ und „Erfolgreich im Revier mitgestalten“ wurden alle Arbeiter und Führungskräfte auf die neuen Berufsbilder und die neue Form der Zusammenarbeit vorbereitet.

Mit der Einführung des neuen Kollektivvertrages wurden alle Arbeiter und Arbeiterinnen im Beisein ihrer Führungskräfte in Planung und Organisation im Forstrevier, Grundlagen der Kostenrechnung und Verlohnung und Inhalten des neuen Kollektivvertrages durch Forstmeister, Förster und Arbeiter geschult.

## 3

Praktische forstliche Tätigkeiten, wie Auszeige von Durchforstungen, Holzabmaß, Wildschadensaufnahmen und Schälschadenskontrollen, werden insbesondere von den Arbeitern der Funktionsgruppen 3 und 4 in regelmäßigen Abständen unter Anleitung der Revierleiter ausgeübt.

Neben den innerbetrieblichen Schulungen wird auch das Angebot der Forstlichen Ausbildungsstätten und anderer Seminaranbieter angenommen. Beispiele für diese Weiterbildungsmaßnahmen sind zum Beispiel: Forstwirtschaftsmeisterkurse, Holzmesskurse, Rhetorik und Kommunikation, praktische Betriebswirtschaft, körperliche und mentale Fitness sowie verschiedenste EDV-Kurse.

Die Arbeiterinnen und Arbeiter der ÖBf AG unterstützen ihre Revierleiter überwiegend im Außendienst. Klassische Bürodienste stehen mit dem neuen Berufsbild nicht im Einklang.

Zu Frage 5:

Ein Vergleich entsprechend der Fragestellung ist nicht möglich, da die Tätigkeit des Arbeiters gesamt erfasst ist und die in der Frage aufgeworfene Tätigkeit nur einen Teilaspekt erfasst. Grundsätzlich belaufen sich die monatlichen Gehaltskosten für einen ganzjährig beschäftigten Forstfacharbeiter auf Ø 3.260 €, für einen Forstadjunkten auf Ø 2.190 € (ohne Kosten für eine allfällige Dienstwohnung).

Zu Frage 6:

Die ÖBf AG verweigert sich keineswegs der Ausbildung des forstlichen Nachwuchses. Derzeit werden etwa im Rahmen eines Projekts mit dem steirischen Forstverein zwei Forstadjunkten beschäftigt. Auch mit der Universität für Bodenkultur läuft aktuell ein Ausbildungsprogramm.

Zu Frage 7:

Der derzeit laufende Prozess „ÖBf-Horizont 2010“ wird zeigen, welcher Bedarf diesbezüglich besteht. Die Position der ÖBf AG ist diesbezüglich eine aktive und positive.

**Zu Frage 8:**

Im Rahmen des Unternehmensentwicklungsprojekts „ÖBf-Horizont 2010“ werden derzeit Modelle zur optimalen Bewirtschaftung diskutiert. Bei allen Modellen steht sowohl eine ökologisch nachhaltige Forstwirtschaft als auch eine sinnvolle betriebswirtschaftliche Perspektive im Mittelpunkt. Die ÖBf AG ist sich ihres öffentlichen Auftrags zum Naturschutz und zu einer nachhaltigen Forstwirtschaft bewusst und arbeitet aktiv an der entsprechenden Umsetzung.

Sollte es im Rahmen des ÖBf-Horizonts 2010 zu Zusammenlegungen von Revieren kommen, so wird auf die Erhaltung und Verbesserung des hohen Qualitätsstandards im Bereich der Ökologie selbstverständlich ein besonderes Augenmerk gelegt werden. Dies wird neben der personellen und räumlichen Struktur durch den Einsatz moderner Forstmanagement-Instrumente und Arbeitsverfahren gewährleistet.

**Zu Frage 9:**

Die Gesamtverantwortung des Revierleiters für eine territoriale Einheit bleibt auch in Zukunft erhalten und bildet auch künftig einen Kern der forstlichen Strukturen bei der ÖBf AG.

**Zu Frage 10:**

Die Ausbildungskosten (exkl. Gehaltskosten) beliefen sich in diesem Zeitraum auf durchschnittlich ca. 1 Mio. € pro Jahr.

Die Schwerpunkte der Ausbildung und Personalentwicklung lagen in diesem Zeitraum im Bereich Führung und Selbstverantwortung, wie dem Betriebsinnovationsprogramm (BIP), dem Revierentwicklungsprogramm (REP), dem 360°-Feedback, einem Förder-Assessment Center, dem Trainee- und Nachwuchsführungskräfteprogramm, in der Ausbildungsreihe "Führungskraft Revierleiter" und für die Arbeiter im Programm "Erfolgreich im Revier mitgestalten"; weiters im Bereich Persönlichkeit-, Zeit- und Selbstmanagement, Kommunikation, Verkaufen, Präsentation, Moderation, Projektmanagement und in der Teamarbeit und

schließlich im Bereich Fachkompetenz in einem Controllingprogramm (OPC), in einem Buchhaltungsprogramm (SAP), Kostenrechnung, Betriebswirtschaft und in EDV-Schulungen.

Über die Ausbildungskosten der Forstadjunkten liegen keine Daten vor.

Zu Frage 11:

Als Eigentümerversreter lasse ich mich laufend über den Geschäftsgang und aktuelle Entwicklungen des Unternehmens ÖBf AG im Rahmen der gesetzlich vorgesehenen Instrumente informieren.

Der Bundesminister:

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'R' followed by several loops and a final flourish.