



Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt



Forstliche Mitteilungen

2/2026 | 79. Jahrgang

Erste Verhandlungsrunde zum TV-Forst (außer Hessen)

Ende ernüchternd!

PR-Wahlen in Brandenburg und Sachsen/IG BAU-Listen





Titel FM 2/2026



Tarifinformationen



Seite 6 – 8

Politischer Aschermittwoch



Seite 9

◀ Warnstreik anlässlich der dritten Verhandlungsrunde TV-L in Potsdam

Allgemeines

Letzte Meldungen 4 – 5

Schöneberger Forum des DGB am 18. und 19. November 2025
in Berlin
„Arbeit gesund gestalten“ 10 – 11

Geprüfte Natur- und Landschaftspfleger*innen auf
Fortbildungsreise – Rangerseminar ...
... im Naturpark Haßberge 14 – 16

Was trägt FSC zur Arbeitssicherheit im Wald bei?
IG BAU aktiv bei der Entwicklung 17

Informationen 23

Literatur 24

Aus den Regionen

Brandenburg 12 – 13, 18

Hessen 19

Niedersachsen 20

Sachsen 21 – 22



Impressum



Die FM sind eine bundesweit verbreitete Zeitschrift für die
Beschäftigten in Forst und Naturschutz im Organisationsbereich
der IG Bauen-Agrar-Umwelt.

Herausgeberin (*neue Anschrift*)
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt | Olof-Palme-Straße 35 |
60439 Frankfurt am Main

Redaktion

Siegfried Walz (verantwortlicher Redakteur) | Am Hainzenberg 1 | 36381 Schlüchtern |
Telefon 06661 6004710 | Mobil 0151 23597920 | E-Mail fm-redaktion@iqbau.de

Manuskripte und redaktionelle Hinweise nur an die Schriftleitung. Für unverlangt eingegangene Manuskripte wird keine Gewähr für Rücksendung oder Veröffentlichung übernommen.

Der Nachdruck von Texten ist, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Schriftleitung gestattet. Die mit Namenszeichen versehenen Beiträge geben nicht immer die Meinung der IG BAU oder der Schriftleitung wieder. Kürzungen der Artikel bleiben vorbehalten. Erfüllungsort und Gerichtsstand ist Frankfurt am Main.

Druck und Anzeigen

edm Dierichs Druck+Media
DIERICHS DRUCK+MEDIA GmbH & Co. KG

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem
Papier. Bitte recyceln.

Erscheinungsweise monatlich
(neun Ausgaben im Jahr, Mehrfach-
ausgabe Juni/Juli/August und Doppel-
ausgabe Dezember/Januar) beigeheftet
in „Der Grundstein/Der Säemann“.

Der Verkaufspreis ist im Mitglieds-
beitrag enthalten.

Gestaltung

Barbro Wegmann
IG Bauen-Agrar-Umwelt
E-Mail barbro.wegmann@iqbau.de

Beihefter



PGH Media
E-Mail info@pghmedia.de

Anschriftenänderung Mitglieder:

Bitte an den zuständigen Bezirksverband
senden.

Anschriftenänderung externe Bezieher:

Telefon 069 95737-126
Fax 069 95737-139
E-Mail grundstein@iqbau.de

Fotos Seite 1 – 3

Alireza Khalili | Privat

Peter Wiese



*Liebe Kolleg*innen, liebe Leser*innen,*

die Tarifverhandlungen im Bereich der Länder sind abgeschlossen – und wir haben, wie ich finde, ein respektables Ergebnis erzielt. Mit den erreichten 5,8 Prozent über 27 Monate konnten wir den Anschluss an die Tarifeinigung von Bund und Kommunen halten. Natürlich fragen wir uns an der Tankstelle oder im Supermarkt, ob dieses Ergebnis angesichts der allgemeinen Preissteigerungen ausreicht. Ehrlicher Weise konnte jedoch niemand die aktuelle weltpolitische Entwicklung und ihre wirtschaftlichen Folgen voraussehen. Es bleibt zu hoffen, dass die Lage in unserem Land trotz der neuen kriegesischen Ereignisse stabil bleibt und nicht vollends aus dem Ruder läuft.

Was bei aller Tarifpolitik nicht aus dem Blick geraten darf, sind die notwendigen Reformen, die aus meiner Sicht entscheidend für die zukünftige Entwicklung unseres Landes sein werden. Die Politik muss jetzt liefern – nicht länger nur reden. Der DGB hat recht, wenn er betont, dass die Menschen im Mittelpunkt stehen müssen. In vielen Diskussionen über Zahlen, Kosten und Deregulierung wird leicht vergessen, dass es letztlich immer um Menschen geht – um diejenigen, die von Entscheidungen betroffen sind.

Anja Piel, Vorstandsmitglied des DGB, bringt es treffend auf den Punkt: „Wer Deutschlands Zukunft sichern will, muss in Menschen investieren – nicht kürzen.“

Es ist gut, dass die Gewerkschaften hier einen Gegenpol zu den Arbeitgeberverbänden bilden und den Sozialstaat als echten Standortvorteil begreifen. Denn der Sozialstaat ist kein Kostenfaktor, sondern eine Errungenschaft, die unzähligen Menschen bereits geholfen hat – und weiterhin helfen wird.

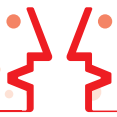
*Auch bei der gesunden Arbeitsgestaltung steht der Mensch im Mittelpunkt. In dieser Ausgabe gibt es hierzu einen Beitrag über das **Schöneberger Forum** des DGB im November vergangenen Jahres. Die Arbeitswelt ist derzeit geprägt von Schlagworten wie New Work, Homeoffice oder Co Working Spaces. Dabei entsteht leicht der Eindruck, alles sei bestens in dieser „schönen neuen Arbeitswelt“. Dass dem nicht so ist, zeigt der Artikel eindrucksvoll.*

*Aktuell richten sich unsere gewerkschaftlichen Aktivitäten auf die Tarifverhandlungen zum **TV Forst**, die inzwischen angelaufen sind. Wir erwarten hier spürbare Bewegung – dieser Forsttarifvertrag ist deutlich in die Jahre gekommen. Besonders wichtig ist uns die längst überfällige Angleichung der Arbeitsbedingungen zwischen Ost und West. Es darf nicht sein, dass wir auch nach Jahrzehnten noch unterschiedliche Tarifgebiete mit unterschiedlichen Arbeitszeiten haben. Das betrifft auch die Forstzulage, die in drei Bundesländern derzeit nicht gezahlt wird. Wir werden sehen, welche Fortschritte sich in dieser Verhandlungsrunde erzielen lassen.*

Mit kollegialem Gruß
Peter Wiese

Peter Wiese,
Vorsitzender des Bundesfachgruppen-
vorstandes Forstwirtschaft





In Menschen investieren

Klare Prioritäten statt Scheindebatten

Deregulierung auf Kosten der Beschäftigten ist kein Zukunftsprogramm. Wer am Sozialstaat sägt und Arbeitsrechte schleift, schwächt den Zusammenhalt und gefährdet die Kaufkraft. „Was wir jetzt brauchen, sind klare Prioritäten und mutige Entscheidungen für die Zukunft“, so die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi.



Yasmin Fahimi

Foto: DGB Berno Kraehahn

Der DGB setzt Zeichen: Eine eigene DGB-Rentenkommission wird eingesetzt. In der Kommission werden 13 hochrangige Vertreter*innen von Gewerkschaften, Wissenschaft, Zivilgesellschaft sowie parteipolitische Vertreter*innen zusammenkommen. „Wir wollen einen Gegenpol setzen zur permanenten Krisen- und Verzichtserzählung in der Rentendebatte.“

Investitionen statt Kürzungen

600 000 fehlende Fachkräfte im öffentlichen Dienst, 383 600 fehlende Kita-Plätze, über 100 000 fehlende Fachkräfte für Ganztagsbetreuung. Die Zahlen zeigen: Deutschland investiert zu wenig in sei-

ne Zukunft. Enormes Potenzial liegt brach. Fast jede zweite Mutter in Teilzeit würde mehr arbeiten – das wären 350 000 Vollzeitstellen.

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen verbessern

Bei der Tarifbindung liegt Deutschland weit unter dem EU-Ziel von 80 Prozent. Den vorgeschriebenen Aktionsplan hat die Regierung nicht geliefert. „Das ist eine Vertragsverletzung“, so DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell. Auch die Reform der Schuldenbremse bleibt aus. Wir brauchen eine echte Reform. Bei der Erbschaftsteuer summieren sich die Ausnahmen für Betriebsvermögen seit 2016 auf 79 Milliarden Euro.

Sozialstaat als Standortvorteil

Gut ausgebildete Beschäftigte und soziale Sicherheit machen Deutschland wettbewerbsfähig. Statt Kürzungen echte Reformen: „One-Stop-Prinzip statt Behörden-Odyssee. Direkter machen, nicht komplizierter“, fordert Vorstandsmitglied Anja Piel.

Wer Deutschlands Zukunft sichern will, muss in Menschen investieren – nicht kürzen. DGB



Chance oder Risikobaumart?

Beiträge zur Roteiche

LWF Die Roteiche – Baum des Jahres 2025 – steht im Mittelpunkt der neuen Ausgabe von LWF Wissen.

Ist Quercus rubra eine klimaresiliente Chance für den Waldumbau oder eine naturschutzfachliche Risikobaumart? Die Beiträge beleuchten botanische und genetische Grundlagen ebenso wie wald-

bauliche Erfahrungen aus 300 Jahren Anbau in Europa. Fachautor*innen widmen sich Fragen der Biodiversität, der Eignung für neue Anbauflächen in Bayern und der Nutzung auf Störungsflächen.



zient betrachtet.

Auch mögliche Risiken, etwa im Hinblick auf Bodenvegetation und Invasivität, werden differenziert betrachtet.

LWF



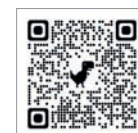
Statistisches Jahrbuch 2025

Bruttoverdienste in Land- und Forstwirtschaft



Das Statistische Jahrbuch **BZL** – ein Standardwerk für Politik, Verwaltung, Wissenschaft, Medien und die Agrarwirtschaft. Hier finden Sie umfangreiche Daten zu Landwirtschaft, Ernährung und Forstwirtschaft sowie zu Preisen und Außenhandel.

Es ist jetzt erhältlich. Mit über 280 Tabellen stellt es umfangreiche Daten und Zeitreihen zu allen Bereichen der Land-, Forst- und Ernährungswirtschaft bereit. Neu aufgelegt wurde beispielsweise die Tabelle zum durchschnittlichen Bruttoverdienst der Beschäftigten in Land- und Forstwirtschaft sowie der Fischerei.



Das Jahrbuch kann ab sofort unter www.bmel-statistik.de/jahrbuch oder folgendem QR-Code heruntergeladen werden.

Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung



So einfach werde ich IG BAU-Mitglied <https://igbau.de/mitglied-werden.html>



Umfassende Satzungsreform

Verein für verantwortungsvolle Waldwirtschaft e.V.



Bei der Online-Vollversammlung am 4. März votierten die drei Kammern des Vereins – Umwelt, Soziales und Wirtschaft – mit überwältigender Mehrheit für die Neufassung der Satzung.

Die gemeinsam entwickelte Satzung wird den Verein strukturell modernisieren und seine Governance-Regeln an die heutigen Anforderungen der FSC-Mitglieder sowie des Vereinsrechts anpassen.

Das hat sich geändert

Zu den Neuerungen zählt die ausdrückliche Verankerung der Vollversammlung mit den drei Kammern als oberstes Vereinsorgan. Der Vorstand wird von sieben auf sechs Personen verkleinert, und jede Kammer verfügt dadurch gleichberechtigt über zwei Stimmen im Vorstand.

Zudem wurde das Abstimmungsverfahren präzisiert: In der Satzung wird nun zwischen den einzelnen Mitgliedervoten und den rechnerischen Kammerstimmen unterschieden. Beschlüsse müssen künftig nicht nur die Zustimmung einer Zweidrittelmehrheit der Stimmen haben, sondern auch in jeder Kammer eine einfache Mehrheit erreichen. Weiterhin haben Sozial-, Wirtschafts- und Umweltschwerpunkt, unabhängig von der Anzahl ihrer Mitglieder, immer das gleiche Stimmengewicht. Ein gestaffeltes Wahlverfahren soll Vakanzen im Vorstand künftig vermeiden.

Neu: Verhaltenskodex für Mitglieder

Die Mitglieder von FSC Deutschland haben sich darüber hinaus einen eigenen Verhaltenskodex für ihre Arbeit und Ak-

tivitäten als Organisation oder Person gegeben. So verpflichten sich alle Mitglieder, künftig die „Policy for Association“ von FSC International einzuhalten. Bei Verstößen gegen diese Grundwerte von FSC können Mitglieder ausgeschlossen werden. Dies beinhaltet zum Beispiel die Nutzung von Gentechnik in der Waldwirtschaft, die Abholzung besonders schützenswerter Wälder oder Menschenrechtsverletzungen aller Organisationen eines Mitglieds.

Für gewählte Funktionsträger*innen wie Mitglieder von Vorstand, Richtlinienausschuss und Schlichtungsgremium gilt künftig, dass diese nur einem der drei Vereinsgremien angehören können, dies verhindert Ämterhäufungen. *Lars Hoffmann, FSC*



Deutsche Waldtage 2026

Intakte Wälder sichern Wohlstand



Am 21. März fand der „Internationale Tag des Waldes“ statt. In diesem Jahr stand der von der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO) ausgerufenen Tag unter dem Motto: „Forests and economies“, sinngemäß: „Wälder und Wirtschaft“.

Die diesjährigen Waldtage greifen dieses Thema vom 18. bis 21. September auf. Deutschlandweit finden dazu Veranstaltungen statt.

Holz ist der wirtschaftlich bedeutendste Rohstoff aus Wäldern. Aber nicht nur auf die wirtschaftliche Rolle von Holz weist die FAO hin. Auch andere Produkte wie Lebensmittel, Harze oder Heilpflanzen tragen zur Versorgung und zum Einkommen vieler Menschen bei.

Deutsche Waldtage 2026 zum Motto „Wald und Wirtschaft“

Alle Personen und Organisationen, die sich mit dem Wald verbunden fühlen, sind aufgerufen, sich mit Aktionen zu beteiligen. Die Veranstaltungen bieten Interessierten die Möglichkeit, den Wald zu erleben und mit Expert*innen ins Gespräch zu kommen.



Alle Informationen zu den Deutschen Waldtagen 2026 gibt es unter nebenstehendem QR-Code. *FNR*



LWF-Merkblatt Nr. 28

Eschentriebsterben



Das Eschentriebsterben hat inzwischen ganz Bayern und auch fast ganz Europa erreicht.

Viele wichtige Fragen können noch nicht abschließend beantwortet werden, doch nach dem aktuellen Kenntnisstand sind einige Handlungsempfehlungen möglich.



Den aktuellen Wissensstand kann man mittels QR-Code im LWF-Merkblatt Nr. 28 erfahren. *LWF*





Tarif- und Besoldungsrunde öffentlicher Dienst der Länder – Einigung steht nach drei Verhandlungsrunden

5,8 Prozent und mehr Respekt für



Nach drei intensiven Verhandlungstagen steht am 14. Februar 2026 die Einigung im Tarifkonflikt für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Vorausgegangen waren bundesweit zahlreiche Warnstreiks. Zur Schlussrunde kamen über 6000 Beschäftigte nach Potsdam, um noch einmal richtig Druck zu machen.

Wir wollten Respekt für unsere Arbeit und konnten ein respektables Ergebnis erzielen. Verhandlungen werden eben auf der Straße entschieden.

Das haben wir erreicht:

Die Tabellenentgelte erhöhen sich in drei Schritten. Ab dem 1. April 2026 um 2,8 Prozent, mindestens um 100 Euro, zum 1. März 2027 um zwei Prozent und zum 1. Januar 2028 um ein weiteres Prozent. Die Laufzeit beträgt 27 Monate und endet am 31. Januar 2028. Auszubildende erhalten ab den ersten beiden Erhöhungszeitpunkten jeweils 60 Euro mehr pro Monat und ab dem 1. Januar 2028 nochmals 30 Euro.

Ab 1. Juli 2026 beträgt die Schichtzulage

60 Euro und die Wechselschichtzulage 150 Euro.

Wichtige Schritte bei der Ost-West-Angleichung:

Der besondere Kündigungsschutz wird auf die neuen Bundesländer übertragen. Für die Auszubildenden konnten zudem die vermögenswirksamen Leistungen in den östlichen Bundesländern auf das Westniveau angehoben werden.

Aus Sicht der IG BAU muss die Reduzierung der Arbeitszeit im Osten erfolgen. Für die Unikliniken konnte dies in drei Schritten bis 1. Januar 2029 im Tarifpaket umgesetzt werden. Für die Forst-Verhandlungen könnte dies eine wichtige Signalwirkung haben.

Die Übernahmeregelungen für Auszubildende werden wieder in Kraft gesetzt. Für Auszubildende, die mindestens mit der Gesamtnote „Befriedigend“ ihre Ausbildung abgeschlossen haben, verkürzt sich die Stufenlaufzeit ab dem 1. Januar 2027 in der Stufe 1 um sechs Monate. Auszubildende mit der Abschlussnote „Gut“ und besser erhalten künftig eine Abschlussprämie von 500 Euro.

Wir glauben, dass eine bessere Arbeits- und Lebenswelt möglich ist – für alle, die für sich und füreinander Verantwortung übernehmen. Denn wer gestalten will, braucht andere an seiner Seite. Mit Leidenschaft, Tatkraft und gegenseitigem Respekt setzen wir uns dafür ein, dass sich die Arbeit im Forst lohnt. Zwischenzeitlich haben die Gewerkschaften das Verhandlungsergebnis im Rahmen der Erklärungsfrist angenommen.

Für den Forst geht es weiter!

Im nächsten Schritt wird der spezielle Forst-Tarifvertrag (TV-Forst) verhandelt. Auch für diese Verhandlungen gilt: Je mehr Forstbeschäftigte in der Forstgewerkschaft IG BAU organisiert sind, desto stärker können wir verhandeln.

Mitgliedschaft zahlt sich aus!

Werde jetzt Mitglied. Wir sind die IG BAU. Deine Gewerkschaft. Deine Gemeinschaft in der Forstwirtschaft.

IG Bauen-Agrar-Umwelt – die Forstgewerkschaft. Eine starke Gemeinschaft für die Beschäftigten und Beamtinnen/Beamten in Forst und Naturschutz

*IG Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand
Vorstandsbereich Stellvertretender Bundesvorsitzender
Finanzen – Forst und Agrar*



Foto: Alireza Khalili

unsere Arbeit

ÜBERSICHT ZUR TARIFEINIGUNG VOM 14. FEBRUAR 2026

Unsere Forderungen	Was haben die Arbeitgeber in der zweiten Verhandlungsrunde gesagt?	Tarifeinigung vom 14. Februar 2026
7 Prozent.	Unsere Forderung sei astronomisch, es gäbe eher die „Inflation und einen Schnaps obendrauf“.	2,8 Prozent ab 1. April 2026, 2,0 Prozent ab 1. März 2027, 1,0 Prozent ab 1. Januar 2028.
Mindestens 300 Euro.	Mindestbetrag wird abgelehnt, keine soziale Komponente gewollt (hätte Stauchung der Tabelle zur Folge, Schwierigkeiten bei Übertragung auf Beamt*innen ...).	Ab 1. April 2026 mindestens 100 Euro monatlich.
Laufzeit zwölf Monate.	29 Monate. Unabdingbar sei die Verteilung der Kosten der Tarifsteigerung auf drei Haushaltsjahre, wobei 2025 ausgenommen werden soll und die TdL mit 2026 bis 2028 rechnet. Ein erster Erhöhungsschritt wäre erst im „Frühjahr 2026“ denkbar, womit Nullmonate sicher wären.	Laufzeit 27 Monate bis zum 31. Januar 2028 (analog TVöD). Fünf Nullmonate.
Erhöhung aller Zeitzuschläge um 20 Prozentpunkte auf Basis der individuellen Stufe.	Kein kategorisches Nein.	Keine Einigung. Wir bleiben dran.
200 Euro mehr für Auszubildende, Studierende und Praktikant*innen.	Erhöhung der Vergütung um 120 Euro in drei Schritten. Man könne sich außerdem eine Leistungsdifferenzierung bei der Abschlussprämie (momentan 400 Euro) vorstellen.	150 Euro mehr in drei Erhöhungsschritten: 60 Euro mehr ab 1. April 2026, 60 Euro mehr ab 1. März 2027, 30 Euro mehr ab 1. Januar 2028. Abschlussprämie: Wie bisher 400 Euro für alle, bei Gesamtnote „Sehr gut“ oder „Gut“ 500 Euro.
Unbefristete Übernahme von Azubis und Studierenden in Vollzeit im erlernten Beruf.	Keine Änderung der jetzigen Regelung.	Wiederinkraftsetzung der Übernahmeregung ab 1. November 2025.
Angleichung der Arbeitsbedingungen Ost an West (Kündigungsschutz und Angleichung der Arbeitszeit an Unikliniken!)	Die TdL will mit den betroffenen Ländern zur Angleichung der Arbeitszeit in den Unikliniken sprechen. Wenn sie die Angleichung der Arbeitszeit angehen, dann nur über einen längeren Zeitraum. Zum Kündigungsschutz besteht Gesprächsbereitschaft.	Schrittweise Absenkung der Arbeitszeiten an den Universitätskliniken im Tarifgebiet Ost: ab 1. Januar 2027 auf 39,5 Stunden/Woche, ab 1. Januar 2028 auf 39 Stunden/Woche, ab 1. Januar 2029 auf 38,5 Stunden/Woche. Angleichung des Kündigungsschutzes Ost an West zum 1. Januar 2027.
Stufengleiche Höhergruppierung.	Das Ob und Wie sollen im Rahmen einer Arbeitsgruppe bis zur nächsten Verhandlungsrunde erarbeitet werden.	Keine Einigung. Wir bleiben dran.
Angleichung der Schicht- und Wechselschichtzulage an den TVöD.	Erhöhung wie im TVöD nicht denkbar. Die Sätze im Krankenhaus würden somit nicht verbessert, aber eine Angleichung der allgemeinen Sätze auf das Niveau vom Krankenhausbereich wäre vorstellbar (150 Euro/60 Euro).	Angleichung an den TVöD: Zulage für ständige Wechselschicht von 105 Euro auf 200 Euro bzw. in Unikliniken und Krankenhäusern von 150 auf 250 Euro. Schichtzulage von 40 auf 100 Euro bzw. in Unikliniken und Krankenhäusern von 60 auf 100 Euro.
Ein zusätzlicher freier Tag für Gewerkschaftsmitglieder.	Klares Nein.	Keine Einigung. Wir bleiben dran.
Einstieg in Verhandlungen zur Reform der Entgeltordnung Länder.	Die Arbeitgeber wollen sich dem Thema an dieser Stelle nicht versperren, allerdings „muss dann der Arbeitsvorgang auf den Tisch“.	Keine Einigung. Wir bleiben dran.
Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe für Nachwuchskräfte nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung/des Studiums.	Mit Abschlussnoten „Eins“ und „Zwei“ soll der Aufstieg in die Stufe 2 um ein halbes Jahr vorgezogen werden. Der darauffolgende Aufstieg in die Stufe 3 findet dann jedoch erst nach 2,5 Jahren statt (aktuell geltend: nach 2 Jahren).	Wer mindestens eine Abschlussnote „Befriedigend“ hat, wird bereits nach einem halben Jahr in die Stufe 2 übernommen. Gilt ab 1. März 2026.
Mobilitätzuschuss als Wahlmodell für Nachwuchskräfte.	Auf gar keinen Fall.	Keine Einigung. Wir bleiben dran.
Zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Verhandlungsergebnisses auf Beamt*innen.	Am Ende soll das Ergebnis wohl auch bei den Beamt*innen ankommen. Von den bayerischen Plänen der sechsmonatigen Verzögerung soll nicht abgewichen werden.	Wir werben für die Übertragung, und zwar zeit- und wirkungsgleich.



Tarifrunde 2025/2026 Länder zum TV-Forst (außer Hessen) – Verhandlungen beginnen im März

Große Erwartungen an die Länder



Der Forst braucht Fachkräfte und wir mehr Respekt für unsere Arbeit. Wir stehen für bundesweit gleiche Arbeitsbedingungen, die Angleichung Ost an West sowie berufliche Perspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten. Wir fordern die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung der Tarifeinigung zum TV-L auf den TV-Forst und TVA-Forst.

Wir stellen hohe Erwartungen an die Arbeitgeber. Jetzt liegt es an den Arbeitgebern und uns, die richtigen Entscheidungen zu treffen, damit die Waldarbeit attraktiver wird.

Wir erwarten von den Arbeitgebern:

- Die Arbeitszeit im Tarifgebiet Ost ist auf die Arbeitszeit im Tarifgebiet West abzusenken.
- Die Erhöhung der Forstzulage auf 150 Euro sowie die Dynamisierung. Zum Ziel eines bundeseinheitlichen TV-Forst bekennt sich die IG BAU weiterhin zur Einführung der Forstzulage in den Bundesländern Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen.

- Weiterentwicklung der Tätigkeitsmerkmale in der Entgeltordnung Forst, um den veränderten Berufsbildern Rechnung zu tragen. Dazu sind Aufstiegsmöglichkeiten, insbesondere für Forstwirt*innen und Forstwirtschaftsmeister*innen zu schaffen, und der Paragraph 14 TV-L im TV-Forst aufzunehmen.
- Zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen und zum Besuch einer auswärtigen Berufsschule sind die notwendigen Fahrtkosten nach den Regelungen für die unter den TV-Forst fallenden Beschäftigten des Auszubildenden zu erstatten.

- Gestellung der Motorsägen und Werkzeuge ab 2027.

Die erste Verhandlungsrunde zum TV-Forst endete ernüchternd!

Wir fordern weiterhin die Übertragung des Verhandlungsergebnisses zum TV-L und halten an unseren Erwartungen fest. In der Auftaktverhandlung am 18. März 2026 hat die Tarifgemeinschaft deutscher Länder, mit Ausnahme zur Motorsägen-gestellung, zu all unseren Erwartungen gemauert und ihre ablehnende Haltung unter anderem mit den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen begründet. Insbesondere für die Arbeitszeitangleichung Ost an West ist dies ernüchternd. Die Verhandlungen werden am 16. April 2026 in Berlin fortgesetzt.“

IG Bauen-Agrar-Umwelt – die Forstgewerkschaft. Eine starke Gemeinschaft für die Beschäftigten und Beamtinnen/Beamten in Forst und Naturschutz

IG Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand
Vorstandsbereich Stellvertretender Bundesvorsitzender
Finanzen – Forst und Agrar



Fotos: Alireza Khalili

IG BAU-Bundesvorstandsmitglied Christian Beck auf dem Podium





Leistung, Leistung, Leistung – oder:

Wenn die Platte hängen bleibt!

Die Älteren unter uns kennen noch die Schallplatte und auch das Phänomen, wenn die Nadel auf der Platte nicht weiterkam und immer wieder dieselbe Zeile wiederholte.

Ein Ministerpräsident aus Süddeutschland hat beim politischen Aschermittwoch wieder einmal die alte Platte aufgelegt: Leistung muss sich wieder lohnen! Dann kamen die vertrauten Variationen: Leistung, Leistung, Leistung! Und, weil's offenbar noch nicht genug Pathos war, folgte die Textzeile aus dem Grundschulrepertoire: Ohne Fleiß kein Preis! Garniert mit der Forderung, die Landeskinder sollten wieder die Nationalhymne in der Schule singen. Man könnte meinen, der Ministerpräsident hätte eine Zeitreise in die 1980er gemacht, als Schlagworte wie „Leistungsgesellschaft“ noch neuen Glanz versprühten. Doch im Jahr 2026 klingt das eher nach nostalgischem Einmaleins aus dem Rhetorikkoffer: laut, plakativ, aber erstaunlich leer. Denn wer heute von „Leistung“ redet, sollte auch sagen, welche er meint – und wer sie trägt. Pflegekräfte, Erzieher*innen, Paketfahrer*innen, Verwaltungsangestellte, Forstwirte, Förster*innen? Viele schufteten längst am Limit, sehen aber vom „Lohn der Leistung“ nur steigende Mieten, höhere Krankenkassenbeiträge und stagnierende Reallöhne oder bekommen zum Dank eine verhandelte Tarifierhöhung eben mal ein halbes Jahr später. Das Mantra des Ministerpräsidenten

wirkt da wie ein Echo aus einer anderen Wirklichkeit: „Ohne Fleiß kein Preis“? Schön gesagt – aber viele schufteten fleißig Tag für Tag und zahlen trotzdem drauf. Vielleicht wäre es zeitgemäßer zu sagen: „Ohne faire Rahmenbedingungen kein Fortschritt“. Dass Kinder wieder die Nationalhymne singen sollen, passt ins gleiche Muster: Symbol statt Substanz, Identität statt Idee. Wer Bildungspolitik auf das Singen reduziert, verrät, wie dünn die Decke über echten Konzepten manchmal ist. Dieser Aschermittwoch war also kein politisches Feuerwerk, sondern eher ein

„**Ohne neue Gedanken kein Gewinn.**“
Peter Wiese

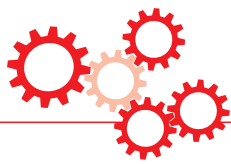
Rückgriff auf vertraute Formeln, die sich gut zitieren, aber schwer mit Realität füllen lassen. Vielleicht sollte man ergänzen: „Ohne neue Gedanken kein Gewinn“. Leistung, Leistung, Leistung – des Ministerpräsidenten Aschermittwochs-Parolen prallen frontal auf die Realität des öffentlichen Dienstes und vieler anderer Beschäftigten, in dem längst Millionen Überstunden, Personalmangel und hohe Wochenarbeitszeiten den Alltag bestimmen. Wer hier ständig „Fleiß“ beschwört, drückt sich um die Frage, warum dieser Fleiß so schlecht politisch abgesichert und vergütet ist.

Jetzt die Preisfrage: Welcher Ministerpräsident war es wohl, der mich am politischen Aschermittwoch so verärgert hat, dass ich diese Zeilen unbedingt schreiben wollte?

Es grüßt:
Peter Wiese, Bundesfachgruppen-
vorsitzender Forstwirtschaft



Foto: Privat



Schöneberger Forum des DGB am 18. und 19. November 2025 in Berlin

„Arbeit gesund gestalten“

DGB „Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts“, stellte schon Arthur Schopenhauer fest. In Zeiten von **Arbeitsverdichtung, Digitalisierung und Personalmangel ist es nicht immer leicht, auf seine Gesundheit zu achten.**

Umso wichtiger ist es, dass die öffentlichen Arbeitgeber ihre Beschäftigten schützen. Gesetzliche Regelungen werden nicht immer ausreichend beachtet, daher ist Mitbestimmung elementar wichtig. In mehreren Einzelforen haben sich Personalräte und Gewerkschafter*innen mit Expert*innen über Möglichkeiten der Einwirkung für bessere Arbeit ausgetauscht.

Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB), stellte anfangs die Frage, ob sich das Schöneberger Forum wirklich immer noch mit diesem eigentlich selbstverständlichen Thema befassen muss. Leider steigen in vielen Bereichen die Fehlzeiten wegen psychischer Arbeitsbelastung.

Fish-Bowl-Diskussion zu mentaler Gesundheit

Im Wandel der Arbeitswelt gewinnt das Thema „Mentale Gesundheit“ an Relevanz. Müdigkeit, Erschöpfung und Schlafstörungen nehmen zu. Wer kümmert sich um die mentale Gesundheit? Arbeitgeber, Dienstherren, oder ist doch jeder selbst dafür verantwortlich? Welche Rolle kann und muss hier der Personalrat spielen? Darüber diskutierten Professorin Dr. Jutta Rump (Institut für Beschäftigung und Employability), die Psychologin Dr. Eva Elisa Schneider und Alexander Poitz, stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft

der Polizei (GdP). Das Fish-Bowl-Format hat den Teilnehmenden des Forums die Gelegenheit gegeben, aktiv in die Diskussion einzusteigen. Die Häufigkeit psychischer Erkrankungen hat zugenommen. Sehr häufig arbeiten Kolleg*innen trotz teilweiser zu hoher Arbeitsbelastung sehr gerne in ihrem Beruf. Allerdings haben noch nicht alle Arbeitgeber und Dienstherren ihre Verantwortung erkannt. Es gibt aber auch Leuchtturmprojekte, die vorgestellt wurden. So bieten Arbeitgeber schon beim Onboarding, das heißt, während der Einstellung, ihren neuen Beschäftigten ein Gespräch mit Überblick auch über ihr mentales Gesundheitsmanagement an.

Forum 1: „Flexibel und Entgrenzt? – „New Work“ muss gute Arbeit sein“

„Stell Dir vor, es ist Büro, und keiner geht hin“, so ähnlich fasste „DIE ZEIT“ die Arbeitsrealität nach der Corona-Pandemie zusammen. Homeoffice – und damit verbundene Desksharing-Konzepte prägen seitdem den Alltag für viele. Die Digitalisierung hat die Arbeitswelt verändert. „New Work“ steht dabei vordergründig für Flexibilität und Selbstbestimmung, für vernetztes Arbeiten über Messengerdienste und Videocalls. Das ist die eine Seite der Medaille. Aber während es den Beschäftigten viele Vorteile bietet (weniger Arbeitswege, bessere Vereinbarkeit), birgt „New Work“ auch Risiken: Die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verschwimmen, Pausen- und Ruhezeiten geraten aus dem Blick. Im ungünstigsten Fall führt Homeoffice zu Vereinsamung und sozialer Isolation. Zentrale Werte sind Selbstständigkeit, Freiheit und Teilhabe an Gemeinschaft. Diese sollte aus drei etwa gleichen Teilen bestehen: Erwerbsarbeit, Selbstversorgung und „Arbeit, die man wirklich, wirklich will“. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände



Elke Hannack, stellvertretende DGB-Vorsitzende

Foto: Kay Herschelmann

de e. V. (BDA) sieht in „New Work“ die Flexibilisierung (Aufweichung) gesetzlicher Arbeitsschutzbestimmungen, wie die Mindest-Ruhezeit und die maximale Tages-Arbeitszeit. Nicht nur das „Wann und Wo“ der Arbeit, sondern auch die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen sowie Kundinnen und Kunden ändern sich. „New Work“ steht auch für die veränderten Erwartungen der Beschäftigten in Bezug auf Beteiligung, Autonomie und Sinnstiftung durch die Arbeit. In der Konsequenz verändern sich Anforderungen an Führungskräfte und -systeme – weg von Hierarchien hin zu einem coachenden, lateralen und unterstützenden Führungsverständnis. Gewerkschafter*innen wie Personalräte müssen sich für ihren Bereich die Frage beantworten, welches die Kriterien sind, die Arbeit menschengerecht machen.

Forum 2: „Arbeitszeit und Gesundheit – Der Stress muss weg“

Die Arbeitszeit hat erheblichen Einfluss auf die Gesundheit. Beschäftigte sind teilweise gezwungen, Überstunden oder Wechselschichtdienst zu leisten. Lange Arbeitszeiten können zu Schlafstörungen, chronischem Stress, Burnout und körperlichen Beschwerden führen. Sie rauben außerdem Zeit und Energie für Familie, Freundschaften und Hobbys. Die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle kann die Gesundheit fördern und Autonomiespielräume vergrößern. Allerdings können fragmentierte Arbeitszeiten zu einem höheren Leistungs- und Zeitdruck führen und mit einer tendenziell längeren Wochenarbeitszeit einhergehen. In dem Forum wurde diskutiert, wie die Arbeitszeitrealität im öffentlichen

Dienst aussieht und welche Instrumente Personalvertretungen haben, um für mehr Autonomie und Entlastung zu sorgen.

Forum 3: „Gesundheit ganzheitlich gedacht – Behördliches Gesundheitsmanagement für die Praxis“

Viele Aspekte der persönlichen Gesundheit haben wir selbst in der Hand. Was aber, wenn Arbeit krank macht? Arbeitgeber, Dienstherren und Beschäftigte haben Möglichkeiten im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. In dem Forum wurde ein Beispiel guter Praxis aus der Hessischen Finanzverwaltung vorgestellt. Diese hat 2019 die bisherigen Ansätze der Gesundheitsförderung gebündelt und professionalisiert. Die gesundheitsfördernden Angebote und Maßnahmen setzen auf drei Ebenen an: der individuellen Ebene der Beschäftigten und der Führungskräfte sowie der Teamebene. Das Gesundheitsmanagement hat vor allem zwei Ziele: Zum einen soll die Gesundheit der Beschäftigten gefördert werden, zum anderen sollen die Fähigkeiten der Führungskräfte hinsichtlich ihrer Fähigkeiten zur gesundheitsbewussten Team- und Selbstführung gestärkt werden. Mitarbeiter-Teams schließlich können auf die verwaltungsinterne Mediation zurückgreifen. Im Bedarfsfall können externe Experten zur Teambearbeitung hinzugezogen werden.

Das Schöneberger Forum wird jedes Jahr vom DGB veranstaltet und ist eine gute Plattform für einen Austausch mit Gewerkschafter*innen und Personalratsmitgliedern über den eigenen Tellerrand hinweg. Außerdem wird auf dem „Berliner Abend“ der Deutsche Personalräte-Preis verliehen. *Andreas Schlegel*

Kommentar



Andreas Schlegel

Foto: Studio 11 Fotografie

Stress bei der Arbeit kennen alle – in Zeiten von Arbeitsspitzen kann Stress bereichernd und belebend wirken.

Wenn die Arbeitsspitzen aber immer näher aneinanderrücken, dann entsteht Dauerstress.

Wenn die Arbeit weiterhin Freude macht und man für den Wald „brennt“, dann kann die eigene Gesundheit bei hoher Arbeitsbelastung aus dem Blick geraten. Auch wenn es eine persönliche Eigenverantwortung für die Gesundheit gibt, ist ein funktionierendes betriebliches/behördliches Gesundheitsmanagement dann gerade auch in einer alternden Belegschaft wichtig. Auch die Einführung digitaler Arbeitsprozesse führt aus den unterschiedlichsten Gründen zu Stress. Wer hat noch nicht die eigene Zulänglichkeit hinterfragt, wenn neue Fachverfahren zur Anwendung kommen? Klimawandel, hohe Regelungsdichten oder der in vielen Gegenden immer noch nicht angepasste Schalenwildbestand sorgen für zusätzliche Dauerbelastung. Die in der bayerischen Verwaltung in diesem Jahr durchgeführte Gefährdungsbeurteilung über die psychische Arbeitsbelastung kann nur eine Einzelaufnahme sein. Ist das genügend? Die hessische Finanzverwaltung findet das nicht, dort werden jährlich die Beschäftigten einzelner Finanzämter zu ihrer psychischen Belastung befragt. Dadurch können Trends und Veränderungen bei der Einführung neuer Arbeitsprozesse oder bei der Veränderung der Beschäftigtenzahlen besser abgebildet werden. Dafür braucht es dreierlei: Die Bereitschaft der Arbeitgeber und Dienstherren, das Gesundheitsmanagement auf eigene Füße zu stellen, die Bereitschaft, dafür auch Geld in die Hand zu nehmen und Personalräte, die dieses einfordern. *Andreas Schlegel*



Neuwahl des HPR und ÖPR 2026 – IG BAU: unsere Kandidat*innen / unsere Listen

„Frischer Wind, bewährte Stärke“

Am 6. März haben die Fachgruppenvorstände und der Vorstand der Landesvertretung unsere Listen für die anstehenden Personalratswahlen beschlossen. Wichtig war uns dabei der Einklang von Erfahrung und Verjüngung. Der hohe Altersdurchschnitt im LFB spiegelte sich auch in den Gremien wider. Um hier zukunftssicher und kompetent zugleich aufgestellt zu sein, haben wir für den ÖPR die Liste: „IG BAU – frischer Wind, bewährte Stärke“ aufgestellt.

Auch für den HPR konnten wir auf unsere erfahrenen Kollegen zählen, die sich erfreulicherweise wieder bereit erklärt haben, für den Personalrat zu kandidieren.

Unsere Liste für den HPR lautet: „IG BAU – bewährte Stärke, frischer Wind“

In Zeiten des Generationenwechsels und den damit verbundenen Einstellungen, die der LFB so dringend benötigt, kann nicht verschwiegen werden, dass mit dem Engagement im Personalrat teils ein sehr hoher Zeitaufwand verbunden ist. Das neben der alltäglichen Arbeit zu meistern, ist oft nicht einfach. Dafür möchten wir uns bei allen bisherigen Kolleginnen und Kollegen und zukünftigen Kandidatinnen und Kandidaten bedanken. Ohne einen wachsamen und streitbaren

Personalrat wäre einiges in der Vergangenheit sicher nicht im Sinne der Beschäftigten möglich gewesen. Auch wenn einige Kolleginnen und Kollegen den Wert eines aktiven Personalrats erst begreifen, wenn Sie selbst betroffen sind, können sich die Beschäftigten des LFB glücklich schätzen, von Euch vertreten zu werden!

Vielen Dank für Euer Engagement!

... und an alle Leser*innen:

Bitte unterstützt die Listen unserer Kolleginnen und Kollegen, hängt diese Seite aus und macht von Eurem Wahlrecht Gebrauch!

Bei unserer Spitzenkandidatin Sylvia Plüschke und unserem Spitzenkandidaten Marcel Bergmann haben wir einmal nachgefragt:

Marcel, stell Dich bitte kurz vor

Mein Name ist Marcel Bergmann. Nach-

dem ich die Ausbildung als Forstwirt mit Qualifizierung zum geprüften Forstmaschinenführer im Jahr 2020 absolviert hatte, arbeitete ich zunächst als Forstwirt/Standardtechnik am Maschinenhof Doberlug.

Was ist Deine Aufgabe im LFB?

Ich sammelte Erfahrungen in verschiedensten Arbeitsschwerpunkten. Dazu gehören nicht nur das Bedienen forstlicher Standardtechnik, Spezialtechnik für Waldwegebau und Wegepflege, sondern auch die Arbeit mit Kleinraupen in der Walderneuerung sowie der maschinellen Holzernte. Um mich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln, entschloss ich mich, als Forstwirt/Großtechnik in der maschinellen Holzernte im zentralen Forstmaschinenbetrieb (MH Doberlug) zu arbeiten.

Warst Du bereits ehrenamtlich im Betrieb tätig?

Bereits während der Ausbildung enga-



Von links – zweite Reihe stehend: André Krauß, Marcel Bergmann, Sylvia Plüschke und Jana Winter. Von links – erste Reihe: Martin Wischnewski, Johannes Kühnel, und Nico Rentzsch



Von links: Jana Winter, Sylvia Plüschke und Thomas Loest

Fotos: Phillip Weiß

gierte ich mich in der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Im Anschluss stellte ich mich bei der letzten Personalratswahl vor vier Jahren für die IG BAU-Liste zur Verfügung. Dies gelang, sodass ich anfangs als Ersatzmitglied im Hauptpersonalrat und örtlichen Personalrat Erfahrungen sammeln und mich mit der Tätigkeit identifizieren konnte. Durch das Ausscheiden von ordentlichen Mitgliedern in den vergangenen Jahren bin ich in das Gremium nachgerückt und wurde im März 2025 in den Vorstand des örtlichen Personalrats gewählt. In bundesweiten Seminaren und durch den regen Austausch mit den langjährig erfahrenen Mitgliedern habe ich eine Reihe an Kompetenzen für unsere gemeinsame Arbeit erlangt. Nun ist es an der Zeit, diese Fähigkeiten anzuwenden und an neue Mitglieder weiterzugeben.

Warum möchtest Du im neuen Personalrat mitarbeiten?

Der Generationenwechsel im LFB nimmt langsam Fahrt auf. In sämtlichen Struktureinheiten gibt es Neueinstellungen von jungen Kollegen. Unser Ziel sollte es sein, dies auch im Personalrat widerzuspiegeln. Aktuell bin ich das jüngste Mitglied der beiden Gremien. Dies kann sich mit unserer Liste der IG BAU ändern!

Sylvia, stell Dich bitte kurz vor.

Mein Name ist Sylvia Plüschke. Ich bin 55 Jahre alt und wohne im schönen Havelland. Ich kann inzwischen auf 39 Jahre Arbeitsleben in der Forstverwaltung zurückblicken. Ich habe 1987 meine Ausbildung als Wirtschaftskauffrau begonnen und habe in den zurückliegenden Jahren in vielen verschiedenen Bereichen der Forstverwaltung Brandenburg gearbeitet. Seit fast 13 Jahren bin ich nun in der Bilanz- und Anlagenbuchhaltung tätig. Seit wann ich aktiv im PR bin, weiß ich gar nicht mehr so genau, aber es muss Anfang der 2000er-Jahre gewesen sein, also auch schon circa 25 Jahre.

Warum engagierst Du Dich im Personalrat?

Ich engagiere mich im Personalrat, weil mir die Menschen, mit denen ich arbeite, wichtig sind. Im Arbeitsalltag entstehen immer wieder Fragen und auch Unsicherheiten, und ich möchte, dass die Beschäftigten eine Stimme haben und ihre Anliegen gehört werden. Ich finde es wichtig, aktiv an Verbesserungen der Arbeitsbedingungen mitzuwirken und eine gute respektvolle Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten und Dienststelle zu fördern.

Deine wichtigsten Themen in der PR-Arbeit sind?

Grundsätzlich ist mir ein respektvoller Umgang miteinander wichtig! Wir müssen es schaffen, die dringend notwendigen Einstellungen im LFB zum Abschluss zu bringen und diese personalvertretungsrechtlich zu begleiten. Die Überlastung der Beschäftigten durch nicht besetzte Stellen, aber auch durch teilweise nicht funktionierende und fehlende organisatorische Entscheidungen, muss für die Zukunft vermieden werden.

Phillip Weiß, Landesvertretung Brandenburg

Wahlvorschlag für die Wahl des Hauptpersonalrates im Ministerium für Land- und Ernährungswirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz (MLEUV)

Gruppe: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – Kennwort: IG BAU – bewährte Stärke, frischer Wind

Nr.	Name, Vorname	Amts- oder Funktionsbezeichnung	Beschäftigungsstelle
1	Plüschke, Sylvia	Sachbearbeiterin	Abt. 1, Fachbereich 15
2	Neumann, Ullrich	Forstwirtschaftsmeister	Ausbilder FoB Hangelsberg
3	Loest, Thomas	Forstwirtschaftsmeister	Koordinator, FoB Borgsdorf
4	Winter, Jana	Bürosachbearbeiterin	Geschäftsstelle ÖPR
5	Pachtmann, Thomas	Forstwirt	FoB Doberlug
6	Krauß, André	Revierleiter	Leitung Rev. Spreenhagen
7	Bergmann, Marcel	Forstmaschinenführer	ZFMB, Maschinenhof Doberlug
8	Rentzsch, Nico	Forstwirt	FoB Borgsdorf
9	Müller, Jörg	Fachbereichsleiter	Abt. 2, Fachbereich 25
10	Jacobs, Thomas	Forstwirt Standardtechnik	FoB Borgsdorf
11	Moritz, Karina	Sachbearbeiterin IT	Abt.1, Fachbereich 14
12	Kühnel, Johannes	Forstwirt Waldpädagogik	Haus des Waldes Gräbendorf

Wahlvorschlag für die Wahl des Personalrates in Gruppenwahl beim Landesbetrieb Forst Brandenburg

Gruppe: Angestellte – Kennwort: IG BAU – frischer Wind, bewährte Stärke

Nr.	Name, Vorname	Amts- oder Funktionsbezeichnung	Beschäftigungsstelle
1	Plüschke, Sylvia	Sachbearbeiterin	Abt. 1, Fachbereich 15
2	Bergmann, Marcel	Forstmaschinenführer	ZFMB, Maschinenhof Doberlug
3	Winter, Jana	Bürosachbearbeiterin	Geschäftsstelle ÖPR
4	Christian Degner	Forstwirtschaftsmeister	Koordinator FoB Steinförde
5	Neumann, Ullrich	Forstwirtschaftsmeister	Ausbilder FoB Hangelsberg
6	Krauß, André	Revierleiter	Leitung Rev. Spreenhagen
7	Wischniewski, Martin	Forstwirt	FoB Hangelsberg
8	Rentzsch, Nico	Forstwirt	FoB Borgsdorf
9	Greichgauer, Lukas	Forstwirt	FoB Hangelsberg
10	Kühnel, Johannes	Forstwirt Waldpädagogik	Haus des Waldes Gräbendorf
11	Backs, Enrico	Sachgebietsleiter	FB 24, Sachgebiet Ausbildung
12	Mißling, Silke	Sachbearbeiterin	Sachgebiet Bewilligungsbehörde
13	Pachtmann, Thomas	Forstwirt	FoB Doberlug
14	Ihme, Thomas	Forstwirtschaftsmeister	Koordinator FoB Hammer
15	Göbert, Falko	Revierleiter	Leitung Rev. Elsterwerda
16	Moritz, Karina	Sachbearbeiterin IT	Abt.1, Fachbereich 14
17	Loest, Thomas	Forstwirtschaftsmeister	Koordinator, FoB Borgsdorf
18	Spieler, Lutz	Sachbearbeiter Bedarf/ Technik	FoB Finkenkrug
19	Koske, Carl	Forstwirtschaftsmeister	Ausbilder, FoB Reiersdorf
20	Müller, Jörg	Fachbereichsleiter	Abt. 2, Fachbereich 25
21	Jacobs, Thomas	Forstwirt Standardtechnik	FoB Borgsdorf



Geprüfte Natur- und Landschaftspfleger*innen auf Fortbildungsreise – Rangerseminar ...

... im Naturpark Haßberge

Seit über 20 Jahren bietet der Verein zur Förderung der Land- und Forstarbeiter (VLF), Kassel, Fachexkursionen für Geprüfte Natur- und Landschaftspfleger*innen (GNLer*innen) an. Im Rahmen dieser Bildungsurlaube haben die Teilnehmenden Gelegenheit, eine der vielen Nationalen Naturlandschaften Deutschlands mit örtlichen Rangern zu erkunden und sich auszutauschen. Vom 7. bis 12. September 2025 besuchten rund 20 Personen den Naturpark Haßberge in Franken.

Das Exkursionsgebiet, der Naturpark Haßberge, liegt nördlich des Mains innerhalb des Städtevierecks von Bad Königshofen, Coburg, Bamberg und Schweinfurt. Er hat eine Größe von rund 80 000 Hektar. Schnell wurde den Teilnehmenden klar, dass sie ein umfangreiches Programm zu Natur und Kultur der Region erwartet. Unter der Leitung von Ranger Joachim Walter und der Haßberge-Rangerin Katja Winter wurde ein straffes Programm durchgeführt, welches im Folgenden kurz dargestellt werden soll: Nach der Anreise am Sonntag und einer allgemeinen Lehrgangseröffnung mit Programmbesprechung sowie Vorstellungsrunde begann der Montag, 8. September, sofort mit dem Exkursionsprogramm.

Vorstellung des Naturparks Haßberge

Im Fachwerkörtchen Hofheim in Unterfranken hat die Verwaltung des Naturparks ihren Sitz. Dort führten Geschäftsführer Lukas Bandorf und Rangerin Katja Winter in die Historie, die Aufgaben, die Kulisse und die aktuellen Herausforderungen des Naturparks ein. So hat der 1974 gegründete Naturpark Gebietsanteile in den vier Landkreisen Haßberge, Rhön-Grabfeld, Bamberg und Schweinfurt. Entsprechend vielfältig sind die Ansprechpart-

ner*innen für Naturschutz, Landschaftspflege, Tourismus, Forst, et cetera. Der Naturpark sieht seine Hauptaufgaben in den Bereichen Naturschutz, Landschaftspflege, Bildung, Tourismus und Regionalentwicklung. Ein Thema, das sich wie ein roter Faden durch die Bildungswoche zog, war der Klimawandel. Schon beim ersten Vortrag wurde deutlich, dass die Region zu den trockensten Gebieten Bayerns zählt, die Niederschläge in den vergangenen Jahren stark rückläufig waren und die langen Trockenzeiten alle Beteiligten vor große Herausforderungen stellen.

In vielen Nationalen Naturlandschaften sind inzwischen Junior-Ranger-Gruppen etabliert. So auch im Naturpark Haßberge. Katja Winter leitet die Kinder und Jugendlichen an. Auf dem Programm stehen zum Beispiel die Apfelernte und das anschließende Saftpressen, kleinere Landschaftspflegeeinsätze, das Herrichten von Fledermausquartieren, das Sammeln und Verarbeiten von Wildkräutern und vieles andere.

Besuch der Tourist-Information der Stadt Hofheim in Unterfranken

Deutlich wird bei diesem Besuch die enge Zusammenarbeit des Tourismus mit dem Naturpark. Dies gilt zum Beispiel für

die Erarbeitung von Rad- und Wanderwege-Konzeptionen oder auch bei der Anlage von Lehrpfaden.

Burgruine Bramberg

Ohne Burgen und Schlösser geht es in dieser Region, die sich auch den Titel „Deutsches Burgenviertel“ gegeben hat, nicht. Die Ruine Bramberg machte den Auftakt. Vom Basaltkegel des Brambergs genossen wir vom Bergfried der Burgruine die Aussicht auf die Haßberge. Bis in die Rhön, den Steigerwald und den Thüringer Wald reichte der Blick.

Wanderung am Streifberg

Sehr speziell zeigte sich der Kegel des Streifbergs. Während der Gipfel mit altem Laubmischwald bestanden ist, ziehen sich schmale Grundstücksstreifen fächerartig um den Berg, ein Ergebnis der Fränkischen Realteilung. Die schmalen „Handtücher“ werden meist als Streuobst-Baumreihen genutzt. Teilweise haben sich auch Hecken angesiedelt, oder einzelne Streifen werden noch für etwas Gemüseanbau genutzt. Dieses extensiv genutzte Landschaftsmosaik gilt als extrem artenreich. Wendehals, Zauneidechse, Steinkauz und mehrere Fledermausarten sind nachgewiesen. Ein schönes Beispiel für die touristische Erschließung war die neu eingerichtete Lauschtour am Streifberg, welche mit Hörstationen die ökologischen und historischen Besonderheiten der Region erläutert.

Naturschutzgebiet Stachel

Eindrucksvoll war die Besichtigung des Naturwaldreservats Stachel, dessen forstliche Nutzung seit den 1990er-Jahren

schrittweise eingestellt wurde. Süd- und Nordhang weisen völlig unterschiedliche Waldbilder auf. Besorgniserregend war insbesondere der Waldzustand auf der Südseite, wo Buchen, Hainbuchen, Kiefern und Eichen Trockenschäden zeigen und in Teilen bereits abgestorben sind.

Gutshof Andres in Pettstadt

Wesentlich erfreulicher war die anschließende Mittagsrast auf dem Gutshof Andres, wo die Teilnehmenden ein leckeres Wildgericht erwartete. Der Sternekoch Bernd Andres betreibt auf dem Gutshof nicht nur eine gehobene Gastronomie. Zum Unternehmen gehören auch eine eigene Fischzucht, eine Kleinbrennerei, Wald und Streuobstwiesen sowie Gästeunterkünfte. Zur Energiegewinnung werden Photovoltaik und eine Hackschnitzelheizung betrieben.

Nach der anschließenden Besichtigung der Burgruine Altenstein unter der fachkundigen Führung von Dr. Alexander Blöchl stand der Abend dann im Zeichen der IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU).

Tarifverhandlungen und Berufsbild des/der Geprüften Natur- und Landschaftspflegers/Landschaftspflegerin

Michael Schmitt von der IG BAU informierte über die Vorbereitungen zur aktuellen Tarifverhandlungsrunde mit den Ländern. Ein zentrales Thema war der Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Geprüften Natur- und Landschaftspfleger*in. Hintergrund ist, dass der derzeitige Rahmenstoffplan aus 1998 stammt und neue Aufgabenbereiche der GNler*innen und Ranger*innen nicht abdeckt. Themen wie Klimawandel, die Betreuung von Praktikanten und Versicherungsfragen fehlen. Eine interne Arbeitsgruppe der Gewerkschaft hat hier erste Schritte für eine Novellierung eingeleitet und Vorschläge erarbeitet, die von den Teilnehmenden diskutiert wurden.

Königstein in Unterfranken

Ein gelungenes Beispiel für Regionalentwicklung erlebten die Seminarteilnehmenden beim Besuch der Zwergwiese am Marktplatz von Königstein. Ein un-

scheinbares Fachwerkgebäude beherbergt ein kleines Café, einen Regional- und Bioladen sowie ein breites Sortiment an Waren von regionalen Kleingewerbetreibenden und Geschenkartikel-Herstellern.

Naturschutzgebiet Hohe Wann

An den Besuch von Königstein schloss sich eine Rundfahrt und Wanderung im Naturschutzgebiet Hohe Wann an. Mit über 1000 Hektar zählt es zu den größten außeralpinen Naturschutzgebieten in Bayern. Es handelt sich um ein kleinteiliges Gebiet traditioneller Kulturlandschaft. Wald, Trocken- und Feuchtwiesen, Quellen, Hecken, Weinbergparzellen, Streuobstwiesen und Äcker wechseln sich ab. Die Gruppe hatte Glück: Unter der fachkundigen Leitung der Rangerin wurde eine Blauflügelige Ödlandschrecke entdeckt. Mit Blick auf die Umweltbildungsangebote im Gebiet, stellte die Rangerin ihre Naturerlebnisspiele und ihre Bildungsschwerpunkte vor. ▶

Exkursion Hohe Wann mit Katja Winter



Foto: Martin Kremer



Sandstein-Steinbruch Breitbrunn

Ein weiterer Höhepunkt des Seminars war der Besuch des Bamberger Natursteinwerks Hermann Graser. Im Tagebau wird Main-Sandstein abgebaut, von der Firma weiterverarbeitet und montiert. Stolz ist der Unternehmer darauf, dass seine Steine bereits bei der Frankkirche in Dresden und am Kölner Dom verbaut wurden. Er erläuterte die ökologischen Vorteile von Naturstein, verwies auf umfangreiche Zertifizierungen und Rückbau-Auflagen. Der Höhepunkt des Besuchs war, eine Sprengung miterleben zu können.

Weinberg NSG Pfaffenberg

Zum Abschluss des Tages standen noch das NSG Pfaffenberg mit seinen historischen Weinbergterrassen und der Winzer Martin Bauerschmitt mit seiner Hecken- und Straußwirtschaft auf dem Programm. Das Schutzgebiet am Haßbergtrauf besticht durch seine extensiv bewirtschafteten, kleinparzelligen Rebflächen. Im Rahmen einer Weinverkostung erläuterte Martin Bauerschmitt die aktuell schwierige Lage der Winzer und spricht von einem „Winzersterben“. Ursächlich sind der Preisverfall durch importierte Billigweine, hohe Lohn- und



Rangerin Katja Winter und die Seminarteilnehmer*innen auf Ruine Bramberg

Maschinenkosten, Umsatzeinbrüche in der Gastronomie, hoher bürokratischer Aufwand und die Unwägbarkeiten des Klimawandels.

Historische Kelleranlage Unterhaid

Eindrucksvoll war am nächsten Tag der Besuch der historischen Kelleranlage von Unterhaid. Bürgermeister Carsten Joneitis erläuterte, wie es der Kommune gelungen ist, die über 30 in den Sandstein gehauenen Felsenkeller zu sanieren und zu erhalten. Bis zu 60 Meter führen von einem Hohlweg aus die Gänge in den Berg. Reaktiviert wurden auch die Gastronomie und eine historische Kegelbahn auf den Kellern. Geschaffen wurde damit ein wichtiges Naherholungsziel

für die Region. Ein Keller wird als Grünes Klassenzimmer für die Bildungsarbeit genutzt.

Stadt Bamberg

Natürlich durfte bei einem Besuch in den Haßbergen auch ein Ausflug in die Weltkulturerbestadt Bamberg nicht fehlen. Ziele unserer Besichtigung waren unter anderem der Bamberger Hain, die Reste des Ludwig-Donau-Main-Kanals, Klein-Venedig, Dom und Alte Hofhaltung sowie die Innenstadt mit dem historischen Rathaus. Fazit: Der Naturpark Haßberge ist eine Region mit alten Fachwerkstädten, vielen Burgen und Schlössern, Waldgebieten, Ackerbau, Streuobstwiesen und vereinzelt Weinbau. Spektakuläre Naturphänomene fehlen. Die sehr trockene Region bietet allerdings Anschauungspotenzial in Sachen Klimawandel.

Deutlich wurde auch, dass Naturparke wie die Haßberge einen schweren Stand als Nationalparke und Biosphärenreservate haben. Es sollen große Kulissen bearbeitet werden, aber es fehlt an Personal und finanziellen Ressourcen. Trotzdem zeigen die Haßberge, dass mit geliebten Kooperationen viel erreicht werden kann. Dank des großen Engagements von Rangerin Katja Winter konnten die Teilnehmenden viele neue Eindrücke mitnehmen.

Martin Kremer, Biosphärenreservat Rhön



Besichtigung der historischen Kelleranlage Unterhaid mit Bürgermeister Carsten Joneitis



Was trägt FSC zur Arbeitssicherheit im Wald bei?

IG BAU ist prägendes Mitglied



Die Arbeit im Wald ist mit Belastungen für die dort Beschäftigten verbunden. Die FSC-Zertifizierung trägt dazu bei, die Arbeitsbedingungen in Forstbetrieben nachhaltig zu verbessern, indem sie soziale

und sicherheitsrelevante Standards setzt und ihre Einhaltung während der jährlichen Audits überprüft werden.

Die Sozialkammer stellt eine der drei FSC-Kammern. Prägendes Mitglied ist hier die IG BAU, die aktiv an der Entwicklung der sozialen Inhalte im Deutschen FSC-Standard mitwirkt.

Verantwortung für alle Arbeiten im Wald

Die einzelnen Anforderungen im Deutschen FSC-Standard beziehen sich auf die Forstbetriebe oder sogenannten forstliche Betriebsarbeiten. Dadurch wird gewährleistet, dass der zertifizierte Forstbetrieb bei sämtlichen im Wald durchgeführten Arbeiten für die Einhaltung der geforderten Standards sorgen muss – unabhängig davon, ob diese von eigenem Personal oder (Sub)Unternehmen ausgeführt werden.

Eine Analyse der sogenannten Korrekturmaßnahmen, die von FSC-Auditoren auf der Fläche formuliert werden, zeigt im Prüfraum 2019 bis 2023, dass die meisten Abweichungen in der Kategorie Arbeitssicherheit erfolgten. Am häufigsten kam es zu Verstößen gegen den Indikator 2.3.1, der Forstbetriebe dazu verpflichtet, Arbeitsaufträge schriftlich zu dokumentieren, Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen und die Einhaltung von Unfallverhütungsvorschriften (UVV) sicherzustellen. Hier handelt es sich im Wesentlichen um gesetzlich verankerte Anforderungen, die von manchen Forstbetrieben ohne Zertifizierung und regelmäßige Überprüfung vernachlässigt werden.

Arbeitssicherheit und Qualifikation im Fokus

Im FSC-zertifizierten Wald müssen „gefährliche Arbeiten im Wald“ nach DGUV Regel 114-018 „Waldarbeiten“ durchgeführt werden – dies gilt auch für private Selbstwerber und Waldbesitzende (Indikator 2.5.4). Demnach dürfen gefährliche Waldarbeiten, wie das Arbeiten mit der Motorsäge, nicht in Alleinarbeit ausgeführt werden. Im Rahmen der Brennholzaufarbeitung durch private Selbstwerbende kommt dies durchaus vor und ist auch gesetzeskonform.

Gewerbliche Arbeiten mit der Motorsäge dürfen nur von Personen durchgeführt werden, die eine Ausbildung zum Forstwirt/zur Forstwirtin haben oder wenigstens ein ECC-Zertifikat Level 3 oder eine gleichwertige inländische Prüfung, verbunden mit einer mindestens dreijährigen Berufserfahrung in der motormanuellen Holzernte nachweisen (Indikator 2.5.1). Laut einer Umfrage unter FSC-Förster*innen hat eine FSC-Zertifizierung in fast der Hälfte der befragten Betriebe dazu geführt, dass vermehrt ECC-Motorsägen-Prüfungen absolviert wurden. Dies führt zu verbesserter Arbeitsqualität und -sicherheit.

Positive Effekte auf Sicherheit, Entlohnung und Arbeitsbedingungen

Ergebnisse derselben Umfrage zeigen, dass die Zahl der Arbeitsunfälle in über

90 Prozent der Forstbetriebe nach der FSC-Zertifizierung deutlich gesunken ist. Am Beispiel des Landesforstbetriebs ForstBW konnten die Unfallzahlen ausgewertet werden: Seit der Erstzertifizierung ist eine Abnahme erkennbar.

FSC sorgt dafür, dass alle im Wald Beschäftigten fair entlohnt werden. Zudem darf für Beschäftigte, die sich Gewerkschaften und vergleichbaren Organisationen anschließen, kein Nachteil entstehen (Indikatoren 2.1.2 und 2.1.3).

Der deutsche FSC-Standard begrenzt die Befahrung auf 13,5 Prozent der bewirtschafteten Holzbodenfläche (Indikator 10.10.7). Der Gassenabstand bei Neuanlage darf nicht geringer als 20 Meter sein. Dabei haben die Betriebe die Flexibilität, den Abstand der Rückegassen entsprechend den prozentualen Vorgaben individuell für ihren Betrieb festzulegen und auf Aspekte der Arbeitssicherheit, des Bodenschutzes und der Wirtschaftlichkeit einzugehen.

Gerade bei sozialen Fragestellungen sind die im Rahmen der jährlichen FSC-Audits geführten vertraulichen Einzelgespräche zwischen Auditoren und Beschäftigten von großer Bedeutung. Die Themen Arbeitssicherheit, faire Löhne, Gleichstellung und Antidiskriminierung werden oft nur in einem solchen Rahmen angesprochen.

Elmar Seizinger, FSC-Deutschland; Leiter Wald und Mitglied der Geschäftsleitung



Grillabend mit unseren neuen Anwärter*innen und Referendar*innen im Landesbetrieb Forst

Verstärkung willkommen

Am 25. Februar fand wieder unser Anwärtergrillen im Wald-Solar-Heim in Eberswalde statt. Bei einem frischen Altlandsberger Bier und einer heißen Wildbratwurst hat sich der Vorstand der Landesvertretung der Beamten und Angestellten dem neuen Anwärter- und Referendarjahrgang vorgestellt.

Worum kümmert sich die IG BAU als Forstgewerkschaft in Brandenburg, wie vertreten wir unsere Forstbeamten*innen vor der Landesregierung, und wie arbeiten wir mit den anderen Öffentlichen-Dienst-Gewerkschaften zusammen? Auf all diese Fragen gab es Antworten im Schein des Lagerfeuers. Auch das frische Tarifergebnis der TV-L-Runde, und die verfassungsgemäße Besoldung der Landesbeamten waren Themen, an denen unsere neuen Kollegen Interesse hatten. Erste Anzeichen, dass es sich bei den Anwärter*innen und Referendar*innen um en-

gagierte und gewerkschaftlich interessierte Beschäftigte handelt, wurden von uns freudig wahrgenommen. Dass der Landesbetrieb Forst Brandenburg (LFB) vor großen Herausforderungen steht, bei denen nicht nur der Generationswandel eine große Rolle spielt, sondern auch Fragen der Attraktivität des Arbeitgebers im Mittelpunkt stehen, ist auch den jungen Kolleg*innen nach wenigen Monaten im LFB bewusst geworden. Ein guter Weg, sich hier einzumischen, ist die Mitgliedschaft in der Forstge-

werkschaft IG BAU. Das haben einige Kolleg*innen erkannt und sind noch am selben Abend Gewerkschaftsmitglied geworden. Über diese Verstärkung freuen wir uns besonders, da auch in unseren Reihen eine Verjüngung stattfinden muss.

Ein großes Dankeschön geht an die fleißigen Köche des Wald-Solar-Heims und an die Kollegen des Vorstandes der Landesvertretung sowie an Björn Pölzing, Paul Mergemann und Tim Jacobs, die den Anwärter*innen und Referendar*innen Rede und Antwort standen.

Wir wünschen allen Anwärter*innen und Referendar*innen viel Freude in der Ausbildung und für die anschließenden Prüfungen alles Gute!!

Wir freuen uns auf Eure Verstärkung im LFB und in der IG BAU!

Phillip Weiß, Landesvertretung Brandenburg



Anwärter*innen und Referendar*innen 2025/26 im Wald-Solar-Heim Eberswalde

Foto: Julian Diaz

Seniorentreffen Hessen

Thema: „Pflegerberatung“

Der Landesbetrieb HessenForst hat für seine Beamt*innen kürzlich eine Online-Veranstaltung der „compass private pflegeberatung GmbH“ zum Thema „Pflege“ angeboten. Die Teilnahme daran war leider nur über Dienst-PC möglich, sodass Ruheständler*innen nicht daran teilnehmen konnten.

Die Landesvertretung der Beamten und Angestellten in Hessen beabsichtigt, sofern unter Pensionären und Rentner*innen eine Nachfrage zum Thema „Pflege“ vorhanden ist, eine solche Veranstaltung in Präsenz durchführen zu lassen.

Themen, die angesprochen werden, sind:

1. Private Pflegeversicherung – soziale Pflegeversicherung,
2. Pflegerberatung vor Ort / digital / telefonisch et cetera,
3. Pflegerberatung nach Paragraf 7 a SGB XI / Beratungsbesuch nach Paragraf 37 III SGB XI,
4. Begriff der Pflegebedürftigkeit,
5. Fünf Pflegegrade / Module,
6. Leistungen der Pflegeversicherung,
7. Vernetzung,
8. Beantragung einer Pflegebegutachtung / Kriterien,
9. Entlastungsbetrag,
10. Verhinderungspflege,
11. Kurzzeitpflege,
12. Teilstationäre Pflege,
13. Vollstationäre Pflege,

14. Wohngruppenzuschlag,
15. Onlinekurse für pflegende Angehörige / Absicherung der pflegenden Person,
16. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung / Pflegeunterstützungsgeld,
17. Pflegezeit / Familienpflegezeit,
18. Pflegehilfsmittel,
19. Patientenverfügung / Betreuungsverfügung / Notvertretungsrecht der/des Ehegattin/Ehegattens.

Wer Interesse an einer solchen Info-Veranstaltung hat, meldet sich bitte bis zum 20. April 2026 bei:

Gerd Wehnes, Am Ziegenberg 8, 34305 Niedenstein, Telefon 05624 920195, E-Mail: g.wehnes@gmail.com
Gibt es genügend Interessent*innen, wird die Landesvertretung aktiv und vereinbart mit „compass private pflegeberatung GmbH“ Termin und Ort für eine Schulung.
Die in Köln ansässige Firma „compass private pflegeberatung GmbH“ gehört zu Deutschlands „Besten Arbeitgebern 2025“ und ist als Arbeitgeberin bereits mehrfach ausgezeichnet worden.

Gerd Wehnes, Landesvertretung



Foto: compass private pflegeberatung GmbH



Betriebsgruppe Landwirtschaftskammer Niedersachsen

Neue Vorstandsmitglieder gewählt



Die Betriebsgruppe der Landwirtschaftskammer Niedersachsen auf dem Hof der Firma Grube, Mitte hinten: Kai Schwabe, Regionalleiter

Für die IG BAU-Betriebsgruppe der Landwirtschaftskammer Niedersachsen gab es im Oktober 2025 zwei wichtige Ereignisse: Zunächst fand am 21. Oktober ihre jährliche Betriebsgruppenversammlung statt.

Genau eine Woche später folgte die Landesvertretungskonferenz Forst und Naturschutz in Niedersachsen. Alle verbeamteten und angestellten Mitglieder der Betriebsgruppe zählen hier ebenfalls dazu. Die Betriebsgruppenversammlung für die Kolleg*innen der IG BAU in der Landwirtschaftskammer Niedersachsen führten wir in diesem Jahr im Heidekreis durch. Als Gast konnten wir den Kol-

legen Kai Schwabe, IG BAU-Regionalleiter von Niedersachsen, begrüßen.

Die Versammlung begann mit einer Betriebsbesichtigung bei der Firma Grube KG in Bispingen. Die Führung durch das Grube KG-Zentrallager im Ortsteil Steinbeck ließ sich der Chef, Herr Dr. Gunther Grube, nicht nehmen und stand uns persönlich zur Verfügung.

Die satzungsgemäße Versammlung mit Berichten und Wahlen fand im Anschluss in Behringen, im Hotel „Zur Grünen Eiche“, statt. Neben der Darstellung der Abläufe im vergangenen Jahr sowie aktuellen und zukünftigen Aktivitäten wurde der Vorstand gewählt. Bestätigt in ihren Ämtern wurden Stephan Nachreiner als Vorsitzender, Thomas Ahrenholz als stellvertretender Vorsitzender sowie die weiteren Vorstandsmitglieder Guido Lange und Dirk Sieverling (Seniorenbeauftragter). Neu in den Vorstand gewählt wurden Tjorven Wittfoth und Christian Korsin.

Thomas Ahrenholz, Betriebsgruppe LWK



Betriebsgruppe im Landtag

Am 9. Dezember 2025 hatte unsere Betriebsgruppe der Landwirtschaftskammer Niedersachsen die besondere Gelegenheit, den Niedersächsischen Landtag in Hannover zur Weihnachtszeit zu besuchen.

Begleitet wurden wir vom forstpolitischen Sprecher der SPD, Sebastian Penno, der uns spannende Einblicke in seine Arbeit und aktuelle forstpolitische Themen gab.

Ein Höhepunkt des Tages: Landtagspräsidentin Hanna Naber nahm sich viel Zeit für uns und diskutierte mit der Gruppe über die heutige Redekultur und deren Bedeutung für die politische Kommunikation.



Bildmitte Landtagspräsidentin Hanna Naber, SPD, rechts außen der Forstpolitische Sprecher der SPD-Landtagsfraktion Sebastian Penno.

Wir bedanken uns herzlich für die offenen Gespräche und den freundlichen Empfang. Solche Begegnungen sind wichtig, um den Austausch zwischen Politik und unserer Kammer zu fördern.

Kai Hildebrandt

Konferenz der Landesvertretung der IG Bauen-Agrar-Umwelt

Bisheriger Vorstand wiedergewählt

Wahlen stehen nicht nur in der Politik regelmäßig auf der Agenda. Auch die ehrenamtlichen Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften stellen sich regelmäßig dem Wahlprozess. So werden die Mitglieder der Landesvertretung der Angestellten und Beamten Sachsen alle vier Jahre gewählt. Diese Wahl findet im Rahmen einer Landeskonzferenz statt.

Hierzu waren alle Mitglieder der IG BAU aus dem Forstbereich, die zu den Angestellten und Beamten zählen oder bereits im Ruhestand sind, am 25. Oktober 2025 in das Waldpädagogikhaus nach Augustusburg eingeladen. Es versammelten sich dort die Mitglieder des alten Vorstandes der Landesvertretung und weitere Kolleg*innen. Bei der Wahl des neuen Vorstandes der Landesvertretung wurde Michael Kisiel als Vorsitzender bestätigt. Stellvertreterinnen bleiben weiterhin Ramona Richter-Lebeda und Janina Albrecht. Außerdem setzen Mirko

Prüfer, Philipp Voigtländer, Eric Melde und Rainer Gemballa ihre Mitarbeit im Vorstand fort. Neu ins Gremium gewählt wurden Tom Helbig, Thomas Nikol und Ruth Pigors.

Ein Dank gilt allen ausscheidenden Vorstandsmitgliedern für ihre Arbeit in der vergangenen Legislatur sowie allen gewählten Mitgliedern für die Bereitschaft, sich bei den kommenden Herausforderungen aktiv mit einzubringen.

Für die kommenden Jahre will die Landesvertretung vor allem Präsenz in den Betrieben zeigen. Wir werden für die Mit-

glieder weiter für eine tarifkonforme Eingruppierung kämpfen. Auch im Bereich der Forstwirte werden gemeinsame Projekte angegangen, denn in Sachsen gibt es bis jetzt keine Forstzulage.

Über den regelmäßigen Austausch mit den Forstinspektoranwärter*innen und Referendaren erfährt die Landesvertretung von den aktuellen Problemen und Sorgen der Nachwuchskräfte und kann diese daraufhin mit den Dienststellen besprechen und Lösungen finden.

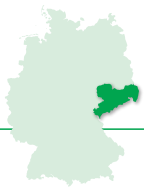
Die Vorstandsmitglieder der Landesvertretung sind sowohl in den Forstbehörden der Landkreise Mittelsachsen und Sächsische Schweiz-Osterzgebirge als auch beim Staatsbetrieb Sachsenforst in den Forstbezirken und der Geschäftsleitung beschäftigt. Bei Fragen oder Anregungen wendet Euch gerne an die Kolleg*innen.

Janina Albrecht, Landesvertretung Sachsen



Teilnehmer*innen der Landeskonzferenz in Augustusburg

Foto: Landesvertretung Sachsen



mitreden – mitbestimmen – mitgestalten

Personalratswahl 2026

Am 6. Mai wählen alle Beschäftigten im Bereich des Sächsischen Umwelt- und Landwirtschaftsministeriums (SMUL) ihre neuen Personalvertretungen, also den Hauptpersonalrat (HPR), den Gesamtpersonalrat (GPR) des Staatsbetriebs Sachsenforst sowie die örtlichen Personalräte. In allen Gremien stellen sich Kolleg*innen unserer IG Bauen-Agrar-Umwelt zur Wahl.

Unsere „grünen Listen der IG Bauen-Agrar-Umwelt“

Hauptpersonalrat – Arbeitnehmerliste

Rainer Gemballa, Mirko Hahn, Ramona Richter-Lebeda, Patrick Rodschinski, Thomas Nikol, Paul Winter, Dirk Giebel, Thomas Putz, Tom Helbig.

Gesamtpersonalrat – Arbeitnehmerliste

Thomas Käßler, Andrea Langer, Patrick Rodschinski, Dirk Giebel, Ingolf Schmidt, Thomas Putz, Paul Winter, Matthias Barton, Mirko Hahn.

Hauptpersonalrat – Beamtenliste

Janina Albrecht, Philipp Voigtländer, Alexander Buder, Heike Dietz, Tom Helbig, Dr. Kerstin Jäkel, Dr. Viktoria Welker, Mirko Prüfer.

Gesamtpersonalrat – Beamtenliste

Janina Albrecht, Rüdiger Rolle, Mirko Prüfer. Die Kandidat*innen verbinden Erfahrung, Fachwissen und neue Impulse. Uns ist besonders wichtig, die Expertise langjähriger Kolleg*innen zu bewahren und gleichzeitig neue Mitglieder an die anspruchsvolle Arbeit heranzuführen.

Wofür wir stehen

Unsere Grundhaltung bleibt: mitreden – mitbestimmen – mitgestalten.

Schwerpunkte im HPR:

- Sicherung von Sozialstandards, fairen Arbeitsbedingungen und tarifgerechten Eingruppierungen,

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf, von Kinderbetreuung bis Pflege,
- Aus- und Fortbildung, abgestimmt auf Aufgaben und berufliche Ziele,
- Erhalt und Ausbau von Sozialeinrichtungen wie Pausenräumen, Mittagversorgung,
- Sicherung von Kompetenz und Arbeitsfähigkeit des öffentlichen Dienstes im Geschäftsbereich des Ministeriums durch ausreichende Personalausstattung,
- Erhalt des Erfahrungswissens durch gleitende Altersübergänge und konsequente Wiederbesetzung,
- Personal- und Laufbahnkonzepte weiterentwickeln, mit besonderem Fokus auf transparente Beurteilungen und die daraus resultierenden Beförderungen, zeitgemäße Gestaltung der Laufbahnausbildungen sowie den weiteren Ausbau der Verbeamtungsmöglichkeiten,
- Kommunikation zwischen allen Personalräten stärken und den Landesdienst insgesamt attraktiv weiterentwickeln.

Schwerpunkte im GPR (speziell für die Beschäftigten bei Sachsenforst)

- Umwelt bewahren – die Arbeitsgrundlage der Forstverwaltung sichern,
- Erhalt von Arbeitsplätzen im ländlichen Raum,



Fachgruppenvorstände und Landesvertretung bei der gemeinsamen Sitzung am 24. Februar in Zwickau

- Altersgerechte Arbeitsplätze für körperlich belastete Tätigkeiten,
- Maßnahmen gegen Arbeitsüberlastung und Burnout,
- Sicherung der Kernkompetenzen durch ausreichende Personalausstattung,
- Erhalt von Expertise durch gleitende Altersübergänge und konsequente Wiederbesetzung,
- Stärkung des betrieblichen Gesundheitsmanagements mit Fokus auf körperliche Belastungen im Wald,
- Zukunftsfähige Einstellungs- und Nachwuchskonzepte für Forstwirte, Revierleiter*innen und alle forstlichen Fachberufe.

Für HPR und GPR gilt gleichermaßen: Wir wollen Probleme nicht verwalten, sondern konstruktiv lösen – gemeinsam, transparent und auf Augenhöhe.

Warum Ihre Stimme wichtig ist

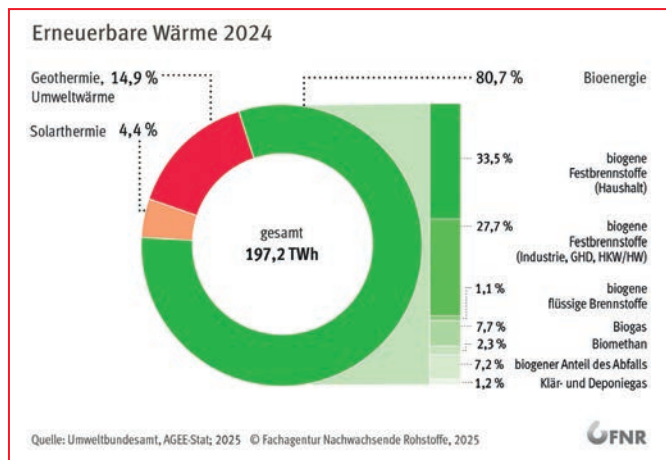
Die kommenden Jahre stellen das Ministerium und besonders den Forstbetrieb vor große Herausforderungen: Klimawandel, Fachkräftemangel, wachsende Aufgaben, neue Anforderungen an Verwaltung und Wald.

Wir möchten diese Entwicklungen aktiv mitgestalten, für faire Bedingungen eintreten und eine starke, kompetente Personalvertretung stellen.

Darum gilt:

Gehen Sie wählen und setzen Sie Ihr Kreuz bei der IG Bauen-Agrar-Umwelt. Wenn Sie am Wahltag verhindert sind, nutzen Sie die Briefwahl. Die Unterlagen erhalten Sie beim örtlichen Personalrat.

Moritz Grafe, Gewerkschaftssekretär



Kälte in Deutschland Holz und Biogas liefern Wärme

Zum Jahresanfang herrschte in Deutschland klirrende Kälte, der Bedarf an Wärme stieg, und die nur mäßig gefüllten Gasspeicher erinnerten an die Abhängigkeit von Energieimporten.

Diese Zeiten machen den Wert einer zuverlässigen Wärmebereitstellung aus heimischer Biomasse besonders bewusst. Erneuerbare Wärme trägt in Deutschland derzeit mit circa 20 Prozent zur Wärmeversorgung bei und wird vor allem aus Holzbrennstoffen erzeugt. Auch Biomethan und Biogas spielen eine bedeutende Rolle als Wärmelieferant und könnten ihren Anteil sogar noch deutlich steigern. Hoffnungen richten sich hier auf eine schnelle Novelle des Erneuerbare-Energien-Gesetzes.

Holzenergie ist wichtigste erneuerbare Wärmequelle

Bioenergie sichert eine zuverlässige und klimafreundliche Wärmeversorgung aus regionalen Quellen, die unabhängig von Wetter, Weltpolitik und Speicherständen funktioniert. Knapp ein Fünftel der in Deutschland verbrauchten Wärme stammt aus regenerativen Energiequellen, rund 80 Prozent davon sind

Biomasse: Den Löwenanteil stellen Holzbrennstoffe wie Scheitholz, Holzpellets oder Holzhackschnitzel, die private Haushalte bis hin zu Stadtwerken und Industrie zur Wärmeerzeugung nutzen. Kommunen sollten im Zuge der kommunalen Wärmeplanung unbedingt ihre lokalen Biomassepotenziale prüfen. Sind diese ausreichend vorhanden, stellen Holzenergieanlagen im Verbund mit weiteren erneuerbaren Quellen häufig eine gute Lösung dar, die nicht zuletzt die Kosten überschaubar hält.

Biogaspotenziale nicht ausgereizt

Biogas trägt zur Wärmeversorgung bei und konnte seinen Anteil seit 2010 mehr als verdoppeln. Zurzeit sind es etwa 400 000 Haushalte sowie zahlreiche öffentliche Gebäude, Schwimmbäder, Gewächshäuser, Stallungen und Trocknungsanlagen, die mit Wärme aus Biogas beheizt werden. Dieser Anteil lässt sich in etwa verdoppeln, sofern die 9000 Biogasanlagen in Deutschland eine sichere und langfristige Perspektive für den Weiterbetrieb erhalten.

Bioenergie: krisenfest, klimafreundlich, unabhängig

Deutschland verfügt über große heimische Biomassepotenziale wie Restholz, Mist, Gülle und Energiepflanzen. Gleichzeitig ist absehbar, dass Erdgas in den kommenden

Jahren teurer und die Verfügbarkeit unberechenbarer wird. Die Nutzung heimischer Bioenergiepotenziale ergänzt nicht nur andere Erneuerbare Energien wie Wind- und PV-Strom, sondern bleibt ein wichtiger Beitrag, um die Energieversorgung krisenfester, klimafreundlicher und unabhängiger zu machen und die regionale Wirtschaft zu stärken.

Nicole Paul, Fachagentur Nachhaltigende Rohstoffe e. V.

Planungssicherheit gefragt

Immobilienkauf mit 50 plus

BHW Im Alter von über 50 Jahren eine Immobilie erwerben zu wollen, ist kein ungewöhnlicher Plan. Aber wie realistisch ist es, den Kauf mithilfe eines Darlehens zu finanzieren? Experten schließen das nicht aus – sofern die Richtlinie für Wohnimmobilienkredite eingehalten wird.

Für Immobilienräume ist der Eintritt ins Rentenalter eine Art Schallmauer. Bis dahin sollte das Gros der Schulden abgebaut sein. Die Wohnimmobilienkreditrichtlinie verpflichtet Banken, nur Baudarlehen zu vergeben, die Erwerber zu Lebzeiten aus ihren Einnahmen zurückzahlen können. Ein zu erwartender Wertzuwachs der Immobilie darf nicht in die Rechnung einbezogen werden. Wer spät Wohneigentum erwirbt, braucht besonders hohe Planungssicherheit. Die Empfehlung: Ab 50 Jahren sollten Bauherren mit einer höheren Eigenkapitalquote, mit Tilgungsraten ab drei Prozent und Sondertilgungen ihre Finanzierungszeit verkürzen. Wer solide kalkuliert, hat gute Chancen, bei Renteneintritt in einer lastenfreien Immobilie zu wohnen. Zwar sinken spätestens im Ruhestand die Einnahmen. Anderer-

seits verfügen Ältere oft über solide finanzielle Reserven, die meist deutlich höher sind als die Rücklagen jüngerer Menschen. Dies belegt eine Analyse des Instituts der deutschen Wirtschaft. Und häufig können Ältere für die Finanzierung einer Immobilie auch Mittel aus Einmalzahlungen einer Lebensversicherung oder einem Erbe einsetzen. Was Erben wissen sollten: Manchmal sind Immobilien noch nicht komplett abbezahlt, wenn der Eigentümer stirbt. Dann gehen die Schulden auf die Erben über. Entscheidet sich die nächste Generation dafür, das Erbe anzutreten, bekommt sie allerdings eine Wohnimmobilie, deren Wert in der Regel erheblich höher ist als die Resthypothek. *Postbank/BHW Mediendienst*

Förderbescheide 2026 versandt Klimaangepasstes Waldmanagement

FNR Deutschlands Wälder stehen unter Druck und stellen die Waldbesitzenden vor große Herausforderungen. Rund 8700 Waldbesitzende sind dabei und setzen die Kriterien um. Damit werden über 21 Prozent der Fläche des Privat- und Kommunalwalds über das KWM gefördert.

Insgesamt umfasst das KWM eine Waldfläche von 1,7 Millionen Hektar. 60 Prozent liegen im Körperschaftswald. Obwohl das Kriterium der natürlichen Waldentwicklung auf fünf Prozent der Fläche nur für Betriebe über 100 Hektar verpflichtend ist, setzen viele kleinere Betriebe dieses ebenfalls um. 2025 waren es insgesamt 81500 Hektar. Der Nachweis über die Einhaltung der Kriterien erfolgt über Zertifikate von PEFC (91 Prozent), FSC (8,9 Prozent) und in Mecklenburg-Vorpommern ANW (0,2 Prozent). *FNR*

Alfred Edmund Brehm & Emil Adolf Roßmäßler

„Tiere des Waldes / Band I Wirbeltiere“

Softcover, 17 x 22 cm, 446 Seiten, illustriert mit 20 Kupferstichen und 71 Holzschnitten. 25 Euro. Verlag Kessel, Remagen, www.forstbuch.de 2025.

„Tiere des Waldes / Band II wirbellose Tiere“

Der Klassiker der Tiergeschichten in zwei Bänden

Softcover, 17 x 22 cm, 352 Seiten, illustriert mit 20 Kupferstichen und 71 Holzschnitten. 24 Euro. Verlag Kessel, Remagen, www.forstbuch.de 2025.

Wer die Tiere des Waldes sozusagen persönlich kennenlernen möchte, kommt um diese beiden populärwissenschaftlichen Klassiker der Naturkunde nicht herum. Im ersten Band behandelt A.E.Brehm 99 Wirbeltiere – vom Wisent bis zur Forelle. Im zweiten Band werden von E.A. Roßmäßler die wichtigsten „niederer Waldtiere“ beschrieben, wobei er sich ganz besonders mit den „Waldverderbern“, also zahlreichen Schadinsekten befasst. Wie Anfang des 19. Jahrhunderts üblich, werden eine Unzahl von Geschichten über die einzelnen Tierarten erzählt, die allerdings nicht unbedingt auf die wissenschaftliche Goldwaage gelegt werden sollten. Zitiert wird beispielsweise, wie ein Württemberger Pastor seine Eingabe über Wildschaden mit den Worten begann: „Euer königlichen Majestät Allerhöchste Sauen haben meine alleruntertänigsten Kartoffeln gefressen.“ Unterhaltsamer kann man große und kleine Tiere nicht kennenlernen!

Tony Kirkham

„Bäume – Der Atem der Welt“

Kultur, Geschichte, Kunst

Hardcover, 24 x 28 cm, 352 Seiten, über 300 großformatige Bilder, edle Ausstattung. 59 Euro. ISBN 978-3-03876-330-7 (deutsch). Midas Verlag AG, Zürich, 2025. kontakt@midas.ch. Leseprobe unter www.bit.ly/midas-baum

Mit unserer eigenen Geschichte verwoben, spielen Bäume in den Religionen und Mythen aller Kulturen eine wichtige Rolle. Dieser aufwändig gestaltete Band behandelt alle Aspekte von Bäumen und ihren Merkmalen: von den Wurzeln bis zu den Blättern, von der Rinde bis zu den Samen. Er stellt eine Vielzahl von Baumarten vor, von der gemeinen Esche bis zum Riesenmammutbaum, von Zwergbäumen in der Arktis bis zu Joshua-Bäumen, die in der Mojave-Wüste gedeihen. Berücksichtigt werden Darstellungen von Bäumen in einer Vielzahl von Medien: Steinskulpturen, Fotografien, digitale Animationen, botanische Illustrationen und sogar Installationen mit lebenden Bäumen. Dieser prächtige Bildband ist wunderbar als repräsentatives Geschenk geeignet.



Christoph Michels

„Die mächtigen und bedeutenden Bäume Nordrhein-Westfalens“

Wegweiser zu geschichtsträchtigen Baumveteranen

Erweiterte Neuauflage, Softcover, DIN A5, 312 Seiten, durchgehend illustriert. 24 Euro. ISBN 978-3-910611-33-7. Verlag Kessel, Remagen, www.forstbuch.de 2025.

Ein wunderbarer Reisebegleiter für alle, die Nordrhein-Westfalens uralten Bäume besuchen möchten. Der Autor, gelernter Förster, stellt uns jeden der rund 280 beeindruckenden Baum-Individuen mit einem Foto und einer kurzen Beschreibung seiner historischen Bedeutung vor. Mithilfe des QR-Codes lassen sich alle Bäume gut auffinden. Das Buch ist ein wunderbarer Begleiter für alle, die Geschichte „zum Anfassen“ schätzen und nette kleine Ziele für Wanderungen suchen.

Markus Albers

„Die Optimierungslüge“

Warum wir keine Zeit mehr haben, unsere Arbeit zu machen

Hardcover, 13 x 19 cm, 126 Seiten. 20 Euro. ISBN 978-3-98928-030-4. Brand eins Verlag Hamburg 2025.

Der Autor setzt sich kritisch mit unserer heutigen Arbeitswelt auseinander, in der wir maximaler Arbeitsverdichtung, permanenter Ablenkung und ständiger Erreichbarkeit ausgesetzt sind. In leichter, geradezu unterhaltsamer Sprache behandelt er grundlegende Fragen unseres Arbeitslebens und macht auch Vorschläge, wie eine arbeitnehmerfreundliche neue Arbeitswelt aussehen könnte. Sehr zu empfehlen für alle, die arbeiten gehen!

Richard H. Thaler und Cass R. Sunstein

„Nudge“

Wie man kluge Entscheidungen anstößt

Softcover, 12 x 19 cm, 389 Seiten. 13 Euro. ISBN 978-3-548-37366-9. Ullstein Buchverlage GmbH Berlin, www.ullstein-taschenbuch.de 2017.

Wenn man wissen will, wodurch Entscheidungen beeinflusst werden, und warum man sich selbst so häufig im Nachhinein fragt, wieso man sich für die schlechteste aller Möglichkeiten entschieden hat, dann hilft dieses Buch, eine Antwort zu finden. Der Verhaltensökonom R.H. Thaler erklärt sehr verständlich mit praktischen Beispielen aus den verschiedensten Bereichen die verhaltenspsychologischen Grundlagen und die Auswirkungen von Entscheidungen.

Literaturkritik, wenn nicht anders bezeichnet: Claudia Mävers