

Petra Bauer

Bereichsleiterin Personal der Bayerischen Staatsforsten AÖR

Kontakt: petra.bauer@baysf.de

- Geb. 1958
- 1982 Diplom Forstwissenschaft LMU München
- 1984 Große Forstliche Staatsprüfung
- 1985 bis 1990 Mitarbeiterin am Bayer. Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
- 1990 bis 1991 Stellvertretende Leiterin des Forstamts Eichstätt
- 1991 bis 1992 Teilnahme am 12. Lehrgang für Verwaltungsführung der Bayer. Staatskanzlei
- 1992 bis 1998 Leiterin des Forstamts Beilngries
- 1998 bis 2001 Inspektionsgebietsleiterin an der Forstdirektion Niederbayern-Oberpfalz
- 2001 bis 2002 Haushaltsreferentin Bayer. Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
- 2002 bis 2005 Leiterin der Forstdirektion Niederbayern-Oberpfalz
- Seit 2005 Bereichsleiterin Personal, Organisation, Aus- und Fortbildung der Bayer. Staatsforsten
- Sonstiges: Mitglied des Hochschulrates der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf, Mitglied des Beirats Forstwissenschaftliche Ausbildung an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



„Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind das größte Kapital eines Betriebs und die wichtigste Basis für den Erfolg eines Unternehmens“. Auch wenn dieses Zitat aus vielen Geschäftsberichten mittlerweile schon etwas abgedroschen klingt, gilt es angesichts der durch Rationalisierung und Personalabbau verringerten Personalstände auch für viele forstliche Arbeitgeber in unserem Land mehr denn je. Die demografische Entwicklung in Deutschland betrifft auch die Landesforstbetriebe und -verwaltungen, die geburtenstarken Jahrgänge der Generation Baby-Boomer werden in den nächsten 15 Jahren in den Ruhestand treten. Hierdurch wird der Einstellungsbedarf auch an forstlichen Mitarbeitern enorm ansteigen. Prognosen der Landesforstbetriebe und -verwaltungen der Bundesländer ergeben bis 2020 einen Bedarf von jährlich 200 Studienabsolventen im gehobenen Dienst/QE 3 und rd. 55 Absolventen im höheren Dienst/QE 4, die Tendenz im nächsten Jahrzehnt ist steigend. Der Kampf um die qualifiziertesten Mitarbeiter ist auch in der Forstbranche bereits voll im Gang.

Ziel der Personalpolitik vieler Arbeitgeber ist es, rechtzeitig und in ausreichendem Maß qualifizierte Nachwuchskräfte zu gewinnen, damit die großen Personalabgänge v.a. im nächsten Jahrzehnt entsprechend abgedeckt werden können. Die Bayerischen Staatsforsten begegnen dieser Herausforderung durch einen umfangreichen Maßnahmenkatalog, der von der finanziellen Beteiligung an der zahlenmäßigen Erhöhung der Ausbildungsplätze im Vorbereitungsdienst der Bayerischen Forstverwaltung über nachhaltige Einstellungskorridore für Nachwuchskräfte bis hin zu einer Reihe struktureller Verbesserungen für die forstlichen Angestellten im Unternehmen reicht.

Die Entscheidung eines Bewerbers für einen Arbeitgeber hängt heute von einem sehr komplexen Mix aus weichen und harten Kriterien ab. Die geänderten Anforderungen der neuen Arbeitnehmergeneration bewirken, dass es bei Vertragsverhandlungen zukünftig nicht nur um das Gehalt, sondern vor allem um gute Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Phasen des Lebens gehen wird. Ziel dieser lebensphasenorientierten Personalpolitik wird es sein, den Mitarbeiter in jeder seiner individuellen Lebensphasen zu unterstützen und zu fördern. Der öffentliche Dienst kann bei diesen wichtigen Schlüsselfaktoren bei der jetzt in den Beruf strebenden Generation punkten. Um sich als attraktiver Arbeitgeber vorzustellen, nutzen die Bayerischen Staatsforsten eine Reihe moderner Recruitingtools. Die Zusammenarbeit mit Netzwerken wird hierbei künftig an Bedeutung gewinnen, da diese einen dialogorientierten Informations- und Meinungsaustausch ermöglichen.

Entscheidende Basis für die Qualifikation der Absolventen wird neben der Förderung persönlicher, methodischer und sozialer Kompetenzen auch in Zukunft eine solide forstliche Ausbildung durch die forstlichen Fakultäten der Universitäten und Hochschulen sein, die den von der Landesforstchefkonferenz festgelegten Anforderungen als Nachweis für forstliche Generalisten gerecht wird. Referendar- und Anwärterzeit sind dabei nicht nur Voraussetzung für eine Einstellung im Forstdienst der öffentlichen Arbeitgeber, sie erhöhen durch die Vermittlung von Handlungskompetenz auch die Berufsaussichten in vielen Bereichen der Forst- und Umweltbranche.