



B UNDESVERBAND **B** ERUFLICHER **N** ATURSCHUTZ e.V.

BBN • Paul-Kemp-Str. 5 • D-53173 Bonn

Paul-Kemp-Str. 5

D-53173 Bonn

Tel. 0228 – 3294 9182

mail@bbn-online.de

www.bbn-online.de

Sparkasse KölnBonn

IBAN: DE26370501980030000301

BIC: COLSDE33XXX

Vereinsregister Bonn, VR 3107

Steuer-Nr. 206/5853/0281

6. April 2022

Eine Offensive für mehr Personalstellen im Naturschutz

Ein den wachsenden Aufgaben entsprechender Personalzuwachs in den Naturschutzverwaltungen von Bund und Ländern ist die Schlüsselfrage zur Erreichung wichtiger Zielsetzungen aus dem aktuellen Koalitionsvertrag. Weder die bestehenden Verwaltungen noch die dazu extern agierenden Institutionen wie Landschaftspflegeverbände, Flächenagenturen, Stiftungen und Projektgesellschaften sind dazu aktuell in der Lage. Ein effizienter und effektiver Naturschutz ist nur möglich, wenn für die Aufgabenwahrnehmung in ausreichendem Maße qualifiziertes Fachpersonal zur Verfügung steht. Dies ist gegenwärtig nicht der Fall und betrifft insbesondere die Naturschutzverwaltungen, aber auch die Personalkapazitäten in den Fachbehörden sowie den Gutachter- und Planungsbüros im privatwirtschaftlichen Sektor. Es besteht ein gravierender Fachkräftemangel, der zeitnah bewältigt werden muss. Ohne einen massiven Personalaufwuchs und eine Qualifizierungsoffensive lassen sich die im Koalitionsvertrag benannten Ziele zur Beschleunigung von Zulassungsverfahren für Infrastrukturprojekte und die Realisation der Naturschutzmaßnahmen, dem neuen Artenhilfsprogramm und dem Naturschutzfonds sowie dem Aktionsprogramm Natürlicher Klimaschutz des Bundes nicht erreichen. Ohne einen deutlichen Personalaufwuchs auch im Naturschutzbereich drohen diese neuen Zielsetzungen der Bundespolitik bereits jetzt absehbar zu scheitern.

Der Koalitionsvertrag als eine politische Grundlage der neuen Bundesregierung hat an verschiedener Stelle Aussagen zu neuen Aufgabenstellungen und gesellschaftlichen Transformationsprozessen getroffen, die hier aufgegriffen werden. Der Ausbau der erneuerbaren Energien sei hier nur als ein Beispiel hervorgehoben.

Der Bund muss eigene starke Personalimpulse setzen, um seine Naturschutzbehörden in die Lage zu versetzen die Grundvoraussetzungen für die Umsetzung seiner o. g. politischen Ziele zu schaffen. Das umfasst auch ein effektives Management der Meeresschutzgebiete in der AWZ.

Die Personalverantwortung für viele Vollzugaufgaben im Naturschutz liegt bei den Ländern, aber auch auf kommunaler Ebene. Daher richten sich diese Positionen insbesondere an die Länder und die dortigen Umweltministerien aber auch an die Städte und Kreisverwaltungen.

Folgende Arbeitsfelder sind von Personalengpässen bedroht:

1. Administration in den Naturschutzverwaltungen der Länder für die verfahrensrechtlichen Prozesse
2. Administration der maßgeblichen Programme der Förderung und der Finanzierungsinstrumente
3. Vernetzung der verschiedenen Verwaltungsebenen zur Verbesserung der Zusammenarbeit
4. Administration der Landschaftspflegeverbände und Agenturen
5. Erarbeitung von Planunterlagen und Gutachten durch Planungsbüros und im Gutachterbereich

Verstärkt wird diese Situation durch:

- a. Das Ausscheiden von a Fachkräften in den Ruhestand
- b. Der bereits vorhandene eklatante Fachkräftemangel und die quantitativen und qualitativen Defizite in der Ausbildung (Artenschutz und Rechts- und Verfahrenkenntnisse)
- c. Hohe Dynamik auf dem Arbeitsmarkt mit häufigen Jobwechseln
- d. Fehlende spezifische Angebote in der Fort- und Weiterbildung insbesondere für ständig neue Aufgabengebiete

Notwendig ist ein Personalaufwuchs in den Naturschutzverwaltungen der Länder in der Größenordnung von mindestens zwei Fachstellen pro unterer Behörde und je nach Aufgabenzuordnung ein deutlicher Mehrbedarf von Personal bei den oberen und obersten Behörden. In einer Reihe von Städten und Landkreisen ist von einem noch deutlich höheren Bedarf von mehr als drei zusätzlichen Fachstellen auszugehen, da schon jetzt eine deutliche Unterbesetzung vorliegt oder Nachbesetzungen aufgrund des Fachkräftemangels nicht erfolgen.

Bei den unteren Naturschutzbehörden beläuft sich die Zahl der Behörden auf gut 400 mit Kreisen, Regionen und kreisfreien Städten. Hinzu kommen etwa 30 obere Behörden mit unterschiedlichen Kompetenzen sowie die obersten Naturschutzbehörden der 16 Länder. Nach o.g. Ansatz werden folglich deutlich über 1000 Stellen virulent, die neu zu schaffen wären. Mindestens 100 weitere Stellen sind beim Bund für BMU (N) und BfN erforderlich und ein Aufgabechek für die AWZ und den Meeresschutz im Kontext der geplanten

Zulassungen für Windenergieanlagen (WEA). Vorzusehen ist eine zeitnahe Bund-Länder-Vereinbarung zum Personalbedarf, ihrer Finanzierung und zur Qualifizierung des Personals.

In fast allen Behörden wurden in den vergangenen Jahren eine Aufgabenkritik mit der Folge von Priorisierungen in der Aufgabenbewältigung vorgenommen. Die Möglichkeiten zum Wegfall oder zur weiteren Prioritätensetzung sind bereits ausgeschöpft, so dass sich keine weiteren Optionen finden lassen. Die Behörden sind heute bereits personell stark überlastet. Seit dem Jahr 2000 wurden in einer Vielzahl von unteren Behörden deutlich Personalstellen abgebaut oder nicht wiederbesetzt, so dass man seit längerem ein teilweise dramatisches Vollzugsdefizit feststellen muss. Verschärfend kommt hinzu, dass eine sachgerechte Bezahlung und Einstufung des Personals in der Stellendotierung vielfach nicht vorliegt. Viele Einstufungen erfolgten in Hinblick auf die komplexen wahrzunehmenden Aufgaben unerschwinglich. Dies führt zum Abwandern des Fachpersonals in andere Bereiche, zur Demotivation und vor allem zum Ausbleiben von adäquaten Bewerbungen in Anbetracht des Fachkräftemangels. Dringend notwendig ist daher eine angemessene, gute Bezahlung und Überprüfung der Eingruppierungen, der Aufgaben und der Stellenausschreibungen.

In den Behörden, Institutionen und in der Privatwirtschaft steht ein ganz erheblicher Personalwechsel an, weil eine große Zahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Rentenalter erreichen und in den Ruhestand gehen wird. Im Naturschutzbereich hat es eine große Einstellungswelle in den 1980er und 1990er Jahren gegeben, sodass jetzt dieses Personal ersetzt werden muss. In einigen Naturschutzbehörden erreicht diese Quote bis 2025 50 % bis 100 % des Fachpersonals. Aufgrund des Fachkräftemangels können schon heute viele dieser Stellen nicht adäquat nachbesetzt werden.

Der BBN schlägt vor, für besondere projektorientierte Aufgaben die Gründung externer Projektgesellschaften und Unternehmen zu prüfen, die mit der entsprechenden Abwicklung und Verfahrensführung in enger Abstimmung mit den zuständigen Behörden unter staatlicher Kontrolle beauftragt werden und die Behörden und Kommunen entlasten. Auch Stiftungen oder öffentliche Unternehmen könnten hierbei Berücksichtigung finden.

Die Landschaftspflege- bzw. Landschaftserhaltungsverbände (LPV / LEV) und Flächenagenturen sollen in den Ländern möglichst flächendeckend etabliert und mit staatlichen Mitteln für das erforderliche Personal gesichert werden. Die jeweils spezifischen Aufgaben sollen in Abstimmung mit den zuständigen Behörden paritätisch (Naturschutz, Kommunen, Landwirtschaft) wahrgenommen werden. Dazu werden besondere Anstrengungen in den Ländern erforderlich.

Für den Naturschutzbereich ist eine Ausbildung- und Weiterbildungsoffensive von und mit Bund und Ländern (auch unter Einbindung der Hochschulen zur Schaffung neuer Studienplätze) zu starten, die die Naturschutzakademien der Länder (BANU) in die Lage versetzen, diese zusätzliche Aufgabe personell und organisatorisch zu schultern. Zur Qualifizierung des Personals ist in Konsultation der Landesnaturschutzakademien / BANU

eine fundierte verpflichtende Basis für die Fort- und Weiterbildung des Personal zu legen. Dies betrifft gezielte und umfangreiche Fortbildungsprogramme zur Einarbeitung für die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Naturschutzbehörden und LPV. Dazu werden besondere Anstrengungen in den Ländern erforderlich. So wären generell analog der bayrischen Fachkräfteausbildungen gemeinsame Ausbildungseinheiten und Hospitationen in anderen Verwaltungseinheiten anzustreben.

In den oberen und unteren Behörden sollen Synergien durch eine entsprechend gute Struktur der Zusammenarbeit insbesondere aus dem Umweltbereich genutzt werden. Die Digitalisierung der administrativen Aufgaben im Naturschutzbereich ist auch mit Bundesmitteln deutlich voranzubringen und für die fachlichen Grundlagen in Deutschland zu vereinheitlichen.

Und es ist dringend notwendig, zeitnah ein Einwanderungsgesetz mit gezielten Komponenten zur Behebung des Fachkräftemangels zu verabschieden.



Prof. Klaus Werk
Stellvertretender Vorsitzender