

„Für einen handlungsfähigen Naturschutz: Fachkräfte sichern, qualifizieren, gewinnen“ – BANU-Positionspapier zur geplanten LANA-Strategie zur Behebung des Fachkräftemangels im Naturschutz¹

1. Beschreibung der Ausgangssituation

Die Entwicklung einer Strategie zur Behebung des Fachkräftemangels erfordert eine kurze Standortbestimmung des Naturschutzes – auch im Hinblick auf die Herausforderungen, die die gesellschaftliche Transformation mit sich bringt. Die nachfolgenden Punkte charakterisieren die derzeitige Situation und haben eine Relevanz für die Qualifikationsanforderungen an Fachpersonal:

- Naturschutz ist ein per se inter- und transdisziplinäres Aufgabengebiet.
- Naturschutz ist ein akademisch geprägtes Arbeitsfeld, das allerdings über sehr hohe Praxisanteile verfügt.
- In der praktischen Arbeit treffen Naturschutzfachkräfte mit akademischem Hintergrund auf praktisch und angewandt agierende Landnutzende und -besitzer. Dies führt häufiger zu Verständnisproblemen.
- Naturschutz beschäftigt sich häufig mit langfristigen ökologischen Prozessen, bei denen aufgrund der natürlichen Dynamik und anthropogener Einflüsse die Folgen nicht immer sicher prognostizierbar sind.
- Fundierte Kenntnisse von Arten und Lebensgemeinschaften sind ein Schlüssel zum Verständnis dieser Prozesse.
- Das Verständnis historischer Landschaften, deren Genese und deren Arteninventar stellen eine wichtige Grundlage dar, um den Status quo und zukünftige Entwicklungschancen verstehen und bewerten zu können sowie darauf basierend wirksame Managementinstrumente abzuleiten.
- Natur ist dynamisch, gesetzliche Vorgaben sind hingegen statisch (Bsp. Natura 2000): In der Umsetzung mit Landnutzungsakteuren darf Naturschutz nicht nur statisch denken.
- Naturschutz erfreut sich auf abstrakter Ebene einer hohen Beliebtheit in der Bevölkerung, löst in der praktischen Umsetzung aber regelmäßig Konflikte aus.
- Naturschutz schließt den Menschen immer mit ein (s. § 1 BNatSchG); für seine erfolgreiche Umsetzung ist die Zusammenarbeit mit allen anderen Akteurinnen und Akteuren der Landnutzung erforderlich, daher ist Naturschutz zu 95% Arbeit mit Menschen, nicht die Arbeit mit Arten und Lebensgemeinschaften.
- Zahlreiche Naturschutzthemen stellen sogenannte „wicked problems“ dar, in denen wissenschaftliche Unsicherheit und eine große Dynamik fundamentalen Wertkonflikte der beteiligten Akteure gegenüberstehen. Der Mangel an idealen Lösungskonstellationen erfordert daher einen stärkeren Fokus auf integrative und adaptive Managementansätze.
- Der Naturschutz wird in erheblichem Umfang durch ehrenamtliches Engagement getragen. Ehrenamtliche übernehmen insbesondere Aufgaben in den Bereichen Artenkenntnis, Monitoring, Flächenbetreuung, Öffentlichkeitsarbeit und Vermittlung. Diese Leistungen kompensieren teilweise bestehende Fachkräftelücken, sind jedoch in

¹ BANU = Bundesweiter Arbeitskreis der staatliche getragenen Natur- und Umweltbildungsstätten www.banu-akademien.de

ihrer Tragfähigkeit und Qualität stark von vorhandenen Qualifizierungs- und Unterstützungsstrukturen abhängig.

Kernbotschaft: Der Naturschutz muss sich den vorgenannten Herausforderungen stellen, um adäquate Problemlösungen im Rahmen der gesellschaftlichen Transformation anzubieten. Dazu gehört die Entwicklung eines modernen, prägnanten Selbstverständnisses, aus dem Kernaufgaben und damit verbundene Schlüsselqualifikationen sowie ein klar umrissenes Berufsbild abgeleitet sind und das die Rolle des Ehrenamts als ergänzende und wissensrelevante Säule ausdrücklich mitdenkt.

2. Status quo im beruflichen Naturschutz

- Fachkräfte wurden überwiegend aus als „einschlägig“ betrachteten Studiengängen rekrutiert, d.h. den Studiengängen, die vormals „Diplom-Ingenieur Landschaftsplanung“ o.ä. waren. Durch die Bologna-Reform wurden in vielen bewährten Studiengängen zahlreiche Lehrinhalte reduziert, zunehmend verschult oder ganz gestrichen. Der Bereich Taxonomie/Artenkenntnis ist dabei am prominentesten betroffen, es ist aber auch eine Tendenz des Verlusts der erforderlichen Interdisziplinarität zu erkennen. Trotz der hohen Praxiskomponente ist das Projektstudium nicht Bestandteil aller „Quellstudiengänge“ von Naturschutzfachkräften und ist ansonsten vielerorts im Umfang eher reduziert worden.
- Durch verdichtete gesetzliche Vorgaben (z. B. EU-Wiederherstellungsverordnung, Natura 2000, Klimaanpassungsrichtlinien) steigt aufgrund zusätzlicher inhaltlicher Ansprüche an die Ausbildung der Qualifizierungsbedarf.
- Bestehende Zusatzqualifizierungen (wie z.B. das Referendariat „Landespflege“ oder vergleichbare Angebote anderer Bundesländer) decken die Fachkräftebedarfe in der Naturschutzverwaltung nicht ab und gehen teilweise in der inhaltlichen und didaktischen Ausgestaltung an den praktischen Erfordernissen des Naturschutzes vorbei.
- In der Naturschutzverwaltung gibt es, im Gegensatz zu inhaltsnahen Arbeitsfeldern (z.B. Gewerbeaufsicht, Veterinärwesen, Architektur), keine Weiterbildungspflicht.
- Es gibt bislang kein umfassendes „Qualifikationsprofil Naturschutz“ mit entsprechend definierten Schlüsselkompetenzen. In der Personalentwicklung durchaus gängige Maßnahmen sind im Naturschutz zudem bislang eher unterrepräsentiert.
- Die Wahrnehmung des Begriffes „Naturschutzarbeit“ und der Arbeitsalltag in der Naturschutzverwaltung sind nicht deckungsgleich und bergen auch wegen fehlender Gestaltungsspielräume ein hohes Frustrationspotential für Fachkräfte.
- Nicht-akademische Zugänge zum beruflichen Naturschutz und der Quereinstieg sind eher selten; derzeit einzig möglicher Zugang ist die Weiterbildung der „Geprüften Natur- und Landschaftspfleger“ (GNL).
- Seitens der verantwortlichen Akteure werden derzeit große fachliche Defizite bei den Nachwuchskräften bemängelt, es liegen hierzu jedoch nur wenig gesicherte empirische Erkenntnisse vor.
- Durch unzureichende Ausstattung oder Ausbildung ergibt sich eine Digitalisierungslücke (GIS, Datenmanagement, automatisierte Kartierung oder KI-gestützte Methoden, etc.).

- Die systematische Einbindung ehrenamtlich Tätiger in Qualifizierungs-, Wissensmanagement- und Nachwuchsstrategien erfolgt bislang nur punktuell. Übergänge vom Ehrenamt in berufliche Tätigkeiten sind strukturell kaum verankert. Zudem sind Aspekte des Freiwilligenmanagements in der Regel nicht Bestandteil beruflicher Qualifizierungsprofile.

Kernbotschaft: Das Berufsfeld steht aufgrund unzureichender Ausstattung sowie struktureller und fachlicher Defizite im Aus-, Fort- und Weiterbildungssektor aktuell vor komplexen Herausforderungen. Ausbildungsgänge, Fort- und Weiterbildung adressieren wichtige Inhalte und Praxisbezüge nur in Teilen. Insgesamt ist der Naturschutz gerade auf Ebene der Maßnahmenumsetzung bislang sehr stark akademisch orientiert und bietet zu wenige Schnittstellen zu und Übergangsmöglichkeiten aus nicht-akademischen Werdegängen an. Eine systematische Einbindung des Ehrenamtes findet nur unzureichend statt.

3. Strategische Ansatzpunkte

Aus Sicht des BANU sollten folgende Ansatzpunkte bei der Entwicklung einer Strategie zur Behebung des Fachkräftemangels unbedingt Berücksichtigung finden:

- Es bedarf einer bundesweiten Verständigung über und einer Festlegung von Schlüsselqualifikationen für Naturschutzfachkräfte zwischen allen relevanten Akteurinnen und Akteuren.
- In der Diskussion um die akademische Ausbildung sollte der Blick nicht auf einzelne Studiengänge oder -abschlüsse, sondern vielmehr auf die Frage der für den Naturschutz relevanten Inhalte gelenkt werden.
- Es ist eine Erhöhung der Praxisanteile in den akademischen Ausbildungswegen notwendig, insbesondere sollten Kooperationen der Hochschulen mit Praxispartnern der Landnutzung gestärkt werden.
- Aus-, Fort- und Weiterbildung müssen stärker inter- und transdisziplinär ausgerichtet werden. Die Einführung einer Weiterbildungspflicht im amtlichen/behördlichen Naturschutz sollte intensiv beleuchtet werden.
- An folgenden Schnittstellen sollte die Durchlässigkeit erhöht werden: innerhalb der akademischen Ausbildung, zwischen dieser und der Berufspraxis sowie der allgemeinen und naturschutzfachlichen Verwaltung.
- Der Abbau von Barrieren für den Quereinstieg durch Fort- und Weiterbildung, insbesondere unterhalb rein akademisch geprägter Laufbahnen, sollte unter dem Aspekt der Stärkung nicht-akademischer Zugänge zum Berufsfeld ebenfalls angestrebt werden.
- Das ehrenamtliche Engagement im Naturschutz sollte als Bestandteil der Fachkräftesicherungsstrategie systematisch berücksichtigt werden, insbesondere im Hinblick auf Qualifizierung, Anerkennung von Kompetenzen und Übergänge in berufliche Tätigkeiten.
- Es bedarf der Vermittlung von Kompetenzen und der Bereitstellung von Ressourcen, um in Naturschutz- oder Renaturierungsprojekten erfolgsorientiert und adaptiv arbeiten (Monitoring, Erfolgskontrollen) und im Sinne eines Qualitätsmanagements evaluieren zu können.
- Der Anteil zertifizierbarer Fort- und Weiterbildungsangebote (analog zur Artenkenntnis) sollte ausgebaut werden, um eine bessere Vergleichbarkeit des Qualifikationsstandes zu

erreichen. Aufgrund der Arbeitsmarktrelevanz bietet eine Zertifizierung ohnehin einen hohen Anreiz für die Fachkräfte. Das ehrenamtliche Engagement im Naturschutz sollte als Bestandteil der Fachkräftesicherungsstrategie systematisch berücksichtigt werden, insbesondere im Hinblick auf Qualifizierung, Anerkennung von Kompetenzen und Übergänge in berufliche Tätigkeiten.

- Maßnahmen der Personalentwicklung wie Mentoring, Onboarding, Vernetzung, Erfahrungsaustausch, Wissensmanagement, etc. sollten besser etabliert und durch berufsbegleitende Unterstützungsangebote wie Hospitationen, kollegiale Beratung o.ä. ergänzt werden. Spezielle Fort- und Weiterbildungsangebote für Führungskräfte im Naturschutz müssen entwickelt bzw. ausgebaut werden. Das ehrenamtliche Engagement im Naturschutz sollte als Bestandteil der Fachkräftesicherungsstrategie systematisch berücksichtigt werden, insbesondere im Hinblick auf Qualifizierung, Anerkennung von Kompetenzen und Übergänge in berufliche Tätigkeiten.
- Es bedarf der Schaffung positiver Berufsbilder und Gestaltungsmöglichkeiten für Verwaltungskräfte, um Frustrationspotentialen vorzubeugen und die intrinsische Motivation zu erhalten.
- Der Arbeitsmarkt umfasst neben der Perspektive „Verwaltung“ auch die Privatwirtschaft (Unternehmen, Planungsbüros, etc.), Landnutzungsakteure und Naturschutzverbände, was bei der Ausgestaltung von Qualifizierungsangeboten mitgedacht werden sollte. Gute Beispiele wie z.B. der Natura-2000-Manager-Lehrgang (BUND Thüringen/FH Erfurt) unterstreichen dies.

Kernbotschaft: Von Verbesserungen bei der Qualifizierung und der Ausstattung würde das Berufsfeld insgesamt profitieren. Mögliche Ansatzpunkte sind zahlreich vorhanden; es bedarf hierbei einer zwischen allen relevanten Akteurinnen und Akteuren abgestimmten Prioritätensetzung sowie der Festlegung von Verantwortlichkeiten.

4. Lösungsbeiträge aus den BANU-Akademien

Der BANU verfügt mit seinem bundesweiten Netzwerk staatlich getragener Umweltbildungsstätten über eine Struktur, die bereits heute zeigt, wie länderübergreifende Qualifizierung im Naturschutz erfolgreich organisiert werden kann. Das bundesweit einheitliche BANU-Programm zur Artenkenntnis demonstriert, dass gemeinsame Standards, modular aufgebaute Kurse und vergleichbare Zertifikate in der Praxis funktionieren und eine hohe Nachfrage erzeugen.

Diese Erfahrungen sollten genutzt werden, um auch in weiteren naturschutzrelevanten Themenfeldern – etwa Naturschutzrecht, Landschaftsplanung oder Kommunikation – gemeinsame Ausbildungs- und Weiterbildungskapazitäten aufzubauen. Die Strukturen des BANU bieten dafür eine hervorragende Ausgangsbasis: Durch abgestimmte Curricula, geteilte Ressourcen und bundesweit einheitliche Qualitätsstandards können Kompetenzen vergleichbar vermittelt werden. Als Blaupause hierfür dient das seit 2019 in Umsetzung befindliche BANU-Programm „Wissen – Qualifizieren – Zertifizieren für Artenvielfalt.“ Insgesamt ermöglicht der BANU einen breiten Zugang für Studierende, Fachkräfte, Quereinsteigende und Ehrenamtliche. Damit bietet der BANU ein erprobtes Modell, wie länderübergreifende Qualifizierung zur Fachkräftesicherung im Naturschutz wirkungsvoll und effizient gestaltet werden kann. Darüber hinaus werden derzeit in ersten Pilotvorhaben an einigen BANU-Akademien zusätzliche Angebote zur Fachkräftequalifizierung entwickelt (s. Anhang). Dies ist vor dem Hintergrund der allseits begrenzten Ressourcen aber bislang nicht bundesweit möglich.

Auch für das Ehrenamt stellen bundesweit einheitliche Curricula, modulare Angebote und Zertifizierungen ein Instrument zur Qualitätssicherung dar. Die gezielte Förderung im Ehrenamt kann damit auch zur nachhaltigen Entlastung des beruflichen Naturschutzes beitragen.

5. Schlussfolgerungen

Im Bereich der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung im Naturschutz bedarf es tiefgreifender Veränderungen, um die beschriebenen Defizite im Bereich der Fachkräftequalifizierung wirkungsvoll adressieren zu können. Dies kann nur in einem kooperativen, konzertierten Ansatz aller relevanten Akteurinnen und Akteure erreicht werden, da im grundsätzlich heterogen aufgestellten Naturschutz kein Akteur allein über die notwendigen Ressourcen verfügt, dieser komplexen Ausgangssituation zu begegnen. Die Überwindung dieser Defizite ist von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung, da nur ein auf Kompetenz und Ermessensausübung basierter Vollzug des Naturschutzrechts am Ende zu der gewünschten und erforderlichen Rechts- und Planungssicherheit für Behörden und Vorhabenträger führt. Die hierfür wiederum erforderlichen individuellen Kompetenzen der Fachkräfte müssen als Mindest- bzw. Schlüsselqualifikationen festgelegt werden, um die Naturschutzverwaltung zu stärken und um gleichzeitig daraus die Höhe der notwendigen Investitionsmaßnahmen realistisch ermitteln zu können. Ein stärkerer Fokus auf die Qualifizierung unter dem Leitbild des lebenslangen Lernens würde auch zu einer positiveren Wahrnehmung des Berufsbildes Naturschutz führen. Parallel sollte als Instrument der Qualitätssicherung ernsthaft eine Fort- und Weiterbildungspflicht im Naturschutz erwogen werden. Dies würde vermutlich sogar positive wirtschaftliche Auswirkungen erzeugen, da bislang ungehobene Marktpotentiale im Bereich der Naturschutzqualifizierung liegen und zudem die staatlichen Fort- und Weiterbildungseinrichtungen selbst bei einer besseren Ressourcenausstattung gar nicht alle Themenfelder und Nachfragen bedienen können.

Hierbei ist das naturschutzfachliche Ehrenamt mit einzubinden, da es einen erheblichen Anteil praktischer Naturschutzleistungen erbringt und zugleich als Bindeglied zwischen Fachverwaltung, Landnutzenden und Gesellschaft wirkt. Eine strategische Verzahnung von Ehrenamt und beruflichem Naturschutz ist nicht nur nützlich, sondern erforderlich, um Fachkräftelücken abzufedern, Wissen zu sichern und die Handlungsfähigkeit des Naturschutzes insgesamt zu stärken. Die im BANU organisierten Naturschutzakademien der Länder verfügen über sehr gut geeignete Strukturen, um insbesondere an den beschriebenen Schnittstellen – Übergang von akademischer Ausbildung in das Berufsleben, Zusammenwirken verschiedener Berufsgruppen und des Ehrenamtes – einer Vielzahl der beschriebenen Herausforderungen adäquat begegnen zu können. Die bisherigen Erfahrungen bezüglich bundesweit einheitlicher Qualifizierungs- und Zertifizierungsstandards lassen sich auch auf weitere Themenfelder übertragen. Allerdings ist festzuhalten, dass der BANU insgesamt – wie alle anderen relevanten Akteure auch – derzeit nicht ansatzweise über ausreichende Personalressourcen verfügt, um die umschriebenen, notwendigen Aufgaben wahrzunehmen. Aufgrund bisheriger Erfahrungswerte wäre es aber möglich, eine fundierte Kostenschätzung für verschiedene Ausbaustufen von Fachkräfte-Qualifizierungsprogrammen zu erstellen.

Der Handlungsbedarf zur Qualifizierung von Naturschutz-Fachkräften wird zusätzlich durch den Eintritt der Babyboomer-Generation ins Rentenalter erhöht, da Wissens- und Erfahrungsträger derzeit in überdurchschnittlich hohem Turnus aus dem aktiven Dienst ausscheiden, der vom Ausbildungsmarkt nicht kompensiert werden kann.

Anhang: Auswahl bestehender Angebote des BANU zur Aus- und Weiterbildung von Fachkräften

1. Angebote mit bundesweit einheitlichen Curricula oder Lehrgangs- und Prüfungsordnungen

- a. Fachkräftequalifizierung: Artenkenntnis-Programm: s. www.banu-akademien.de
- b. Fachkräftequalifizierung: Geprüfte/r Natur- und Landschaftspfleger/in (GNL)
- c. Einstiegsebene: Zertifizierte/r Natur- und Landschaftsführer/in (ZNL)
- d. Qualifizierung von Rangerinnen und Rangern in Großschutzgebieten: Projektvorhaben gemeinsam mit Nationale Naturlandschaften e.V., Verband Deutscher Naturparke e.V. und dem Bundesverband Naturwacht e.V., gefördert durch die Deutsche Bundesstiftung Umwelt, Laufzeit 1/2026 – 12/2027

2. Ausgewählte Angebote der Akademien auf Länderebene, die sich für ein bundesweites Angebot eignen

- a. Online-Veranstaltungsreihen z.B. „Landwirtschaft für Naturschützer – Für einen Dialog auf Augenhöhe“, Kolloquium (ANL Bayern)
- b. „Naturschutz-Campus“ – modulares Fort- und Weiterbildungskonzept zu Schlüsselqualifikationen für Naturschutzfachkräfte; Pilot 2025: „Landwirtschaft verstehen – eine Einführung für Naturschützer“ (NNA Niedersachsen)
- c. Basisseminar Naturschutzverwaltung (NUA NRW)
- d. Konzept für die Qualifizierung von Fachkräften der Naturschutzverwaltung (HNB/UNB) für die Laufbahngruppe 2.1 (NUA)
- e. N2GO („Naturschutz 2 Go“) – Online-Vortragsreihe zu aktuellen Entwicklungen im Artenschutz in Hessen für Hauptamtliche im Naturschutzbereich (NAH Hessen)
- f. Wissenschaft(f)t Praxis – Online Vortragsreihe zum Austausch und der Vernetzung von Wissenschaft und Praxis (NAH)
- g. Online-Seminare „Einführung in das Kompensationsverzeichnis“ (Akademie für Natur- und Umweltschutz Baden-Württemberg)
- h. Seminarreihen zu relevanten Planungsarten/FFH-LRT (AfNU BW, NNA)
- i. Angewandte Seminare zu Planungsvorhaben (AfNU, NNA)
- j. Praxisworkshops (für Verwaltung und Planungsbüros) zu Abschalt einrichtungen bei WEA) (AfNU, ANL, NUA, NNA)
- k. Nachwuchskolloquium „Junge Naturschutzforschung“ (NNA)
- l. Nachwuchsprogramm der „Jungen Naturwächter“ (LANU)
- m. Zertifizierungsprogramm Artenkenntnispädagogik (LANU)

3. Anhang B: Synergien und Trade-Offs bundesweiter Angebote im BANU

- a. Abstimmungsbedarf (hoher personeller und monetärer Aufwand) in Bezug auf Aktualität und Einheitlichkeit;
- b. Formulierung von bundesweit gültigen und anwendbaren Inhalten (schwierig z.B. bei länderspezifischen Rechtsgrundlagen, Rote Listen, Biotopkartierungsanleitungen, ...);
- c. Unterschiedliche Strukturen sowohl in den Akademien als auch in den Verwaltungen, aber einheitliche Umsetzung;
- d. Dafür hoher Bekanntheits- und Wiedererkennungswert; gemeinsame Bewerbung möglich; länderübergreifende Nutzung und Anerkennung von Kursen;
- e. Gemeinsamer Pool für Kursmaterialien und Kurskonzepte, Teilen von Erfahrungswerten bei Prüfungsdurchführung etc.

Kontakt:

Bundesweiter Arbeitskreis der staatlich getragenen Natur- und Umweltbildungsstätten (BANU)

c/o Alfred Toepfer Akademie für Naturschutz

Hof Möhr

29640 Schneverdingen

info@banu-akademien.de