



Im Aschhorner Moor soll der Torfabbau spätestens Ende 2024 enden. (Foto: H.-G. Hengstermann GmbH)

Das Aschhorner Moor hat sich durch grünlandgeprägte landwirtschaftliche Nutzung und anhaltenden Torfabbau in den letzten Jahrzehnten zu einer weitgehend entwässerten Hochmoorlandschaft entwickelt. In einzelnen Bereichen findet noch immer

Torfabbau statt. Um ein vorzeitiges Ende des Torfabbaus zu ermöglichen, hat die Deutsche Wildtier Stiftung neben bereits renaturierten Flächen auch Abbaurechte gekauft. So soll nach Rückbau der bestehenden Abbauanlagen der Torfabbau im gesamten Gebiet des Aschhorner Moors bis Ende 2024 beendet werden, sechs Jahre früher als bisher geplant (siehe Abb.). Ziel des Vorhabens ist es, ein neues Moor-Wildnisgebiet im Sinne der NBS zu schaffen.

Im Aschhorner Moor haben sich verschiedene moortypische Tier- und Pflanzenarten wie der Moorfrosch (*Rana arvalis*), die Bekassine (*Gallinago gallinago*) und das scheidige Wollgras (*Eriophorum vaginatum*) wieder angesiedelt, die es zu schützen gilt. Durch die vorzeitige Einstellung des Torfabbaus verbleibt zudem mehr Torf im Moor. So wird die Freisetzung des darin gebundenen Kohlenstoffs verhindert. Das Projekt leistet damit einen wichtigen Beitrag sowohl zur Erreichung des 2%-Wildnisziels als auch zum natürlichen Klimaschutz.

Mit dem Programm zur Förderung der Wildnisentwicklung in Deutschland (Wildnisfonds) unterstützt das BMUV gezielt Maßnahmen, um das 2%-Wildnisziel der NBS zu erreichen. Die Deutsche Wildtier Stiftung sichert seit ihrer Gründung vor 30 Jahren dauerhaft Lebensräume für Wildtiere und Wildpflanzen. Sie erwirbt bspw. Flächen wie das Aschhorner Moor und fördert natur- und artenschutzgerechte Pflege- und Entwicklungsmaßnahmen zum Schutz oder zur Renaturierung solcher Flächen. BMUV

Meinungen und Stellungnahmen

Einstellungsverfahren bei einer Naturschutzbehörde – ein persönlicher Erfahrungsbericht

Viele gut ausgebildete, naturbegeisterte Menschen möchten in der staatlichen Naturschutzverwaltung arbeiten – aus Sicht des Autors völlig zu Recht, denn es ist ein Privileg, sich in einem sicheren und angemessen bezahlten Arbeitsverhältnis für die eigenen Überzeugungen einsetzen zu können. Zwischen Wunsch und dessen Verwirklichung steht das Bewerbungsverfahren, das für viele ein erhebliches Hindernis darstellt. Der vorliegende Erfahrungsbericht aus Arbeitersicht soll potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern einen Einblick in die Abläufe von Bewerbungsverfahren vermitteln, die im einzelnen Verfahren schon aus Gründen des Datenschutzes nicht gewährt werden können.

Übersicht über die Verfahren

Die Entscheidung in einem Bewerbungsverfahren muss von beiden Seiten sehr sorgfältig getroffen werden, da sie eine Zusammenarbeit begründet, die in der Naturschutzverwaltung häufig Jahrzehnte dauert. Der Erfahrungsbericht beruht auf 71 Einstellungsverfahren, die der Autor in den letzten acht Jahren für die Naturschutzabteilung der Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft in Hamburg fachlich geleitet hat. Dabei wurden mehrere tausend Bewerbungen gesichtet und hunderte Bewerbungsgespräche geführt, die aber alle nur für eine Dienststelle erfolgten. Jede Naturschutzverwaltung hat ihre eigene Verfahrenspraxis, so dass die nachstehend erläuterten Abläufe nicht durchgängig verallgemeinert werden können.

Die Stellen bewegen sich in einer großen Bandbreite von Entgeltgruppe (EGr.) 6 bis EGr. 15 des Tarifvertrags der Länder (TV-L, <https://oeffentlicher-dienst.info>), wobei ein deutlicher Schwerpunkt von 51 Verfahren auf Stellen des höheren Dienstes mit akademischer Qualifikation (EGr. 13 – 15 TV-L) liegt. Das monatliche Anfangsgehalt in EGr. 13 TV-L lag 2021 bei 4.074,30 € brutto. Die Anlässe für die Einstellungsverfahren waren vielfältig: neue Aufgaben, Altersabgänge, berufliche Veränderungen von Beschäftigten oder befristete Vertretungen. Es gab in den letzten acht Jahren keine Kündigung, was für eine hohe Zufriedenheit der Belegschaft spricht.

Die Verteilung der Qualifikationen der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit akademischer Qualifikation zeigt die folgende Tabelle. Dabei wurden spezialisierte Master-Abschlüsse dem jeweiligen Hauptfach zugeordnet. Die Verteilung der Qualifikationen spiegelt auch das Spektrum der Bewerbungen wider. Aus Sicht des Autors kommt es vor allem auf die konkreten Studieninhalte und Vertiefungsrichtungen an. Es wurden sowohl Personen mit Berufserfahrung als auch Absolventinnen und Absolventen ohne Berufserfahrung eingestellt.

Tab. 1: Formale Qualifikation der ausgewählten Personen bei 51 Personalentscheidungen in den Jahren 2014 – 2021.

Qualifikation	Anzahl
Biologie	24
Geographie	10
Landespflege	8
Landschaftsökologie	4
Umweltwissenschaft	3
Agrarwissenschaft	1
Forstwirtschaft	1

Die Aussicht auf eine Stelle in der Naturschutzverwaltung ist im Laufe der Zeit gestiegen. Während in den Jahren vor 2013 nur sehr selten Stellen ausgeschrieben wurden und je Stelle bis zu 300 Bewerbungen eingingen, sind es heute nur noch 20 bis 150 Bewerbungen, im Mittel ca. 80 Bewerbungen. Bei Teilzeitstellen und befristeten Stellen sind es weniger Bewerbungen als bei unbefristeten Vollzeitstellen. Auch bei Leitungspositionen gehen relativ wenige Bewerbungen ein, was möglicherweise einerseits an den höheren Anforderungen, andererseits aber auch an einer mit zunehmender Berufserfahrung sinkenden Veränderungsbereitschaft liegt. Die Freie und Hansestadt Hamburg bietet hier flankierend Qualifizierungsangebote für künftige Führungskräfte an.

Beispiele für erforderliche und vorteilhafte Kriterien bei einer Stellenausschreibung

A. Erforderliche Kriterien

- Hochschulabschluss (Master oder gleichwertig) in den Fachrichtungen Landespflanze/Landschaftspflege, Biologie oder einer vergleichbaren Fachrichtung oder
- dem Hochschulabschluss gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen
- Beamte verfügen darüber hinaus über die Befähigung für die Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt der Fachrichtung Allgemeine oder Technische Dienste oder über die Befähigung für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt der Fachrichtung Allgemeine oder Technische Dienste und befinden sich bereits in einem Amt mindestens der Besoldungsgruppe A12.

B. Vorteilhafte Kriterien

- Umfangreiche Erfahrungen mit der Planung und Umsetzung von Naturschutzmaßnahmen
- Gute Kenntnisse der heimischen Flora und Fauna und ihrer Lebensräume sowie ökologischer Prozesse
- Vertiefte Erfahrungen in der Planung, Vergabe und Umsetzung von Bau- und Pflegemaßnahmen des Naturschutzes
- Vertiefte Kenntnisse im Bereich des Naturschutz-, Planungs- und Vergaberechtes sowie gute Kenntnisse in der Anwendung von ArcGIS
- Führerschein der Klasse 3/B für die Wahrnehmung von Ortsterminen, konzeptionelles Denkvermögen, Verhandlungsgeschick, ein hohes Maß an Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit

Die Stellen werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben, um einen möglichst großen Kreis von Interessierten anzusprechen. Die Ausschreibung erfolgt immer auf <https://www.hamburg.de> und meist auch bei Portalen wie <https://www.greenjobs.de>.

Phase 1 – vor dem Bewerbungsgespräch

In der Ausschreibung wird eine Telefonnummer für Rückfragen angegeben, was von vielen Interessierten genutzt wird. Das Telefonat hat keinen Einfluss auf die Chancen im weiteren Verfahren. Die eingehenden Bewerbungen werden in einem ersten Schritt in Bezug auf die erforderlichen Kriterien geprüft (siehe **Kasten**, Teil A). Wenn die erforderlichen Kriterien nicht erfüllt werden, wird die Bewerbung vom weiteren Verfahren ausgeschlossen. Wenn z. B. der Masterabschluss noch nicht vorliegt, muss erkennbar sein, dass er bis zur Auswahlentscheidung vorliegen wird. In einem zweiten Schritt werden Beurteilungen und Arbeitszeugnisse herangezogen. Ergänzend können weitere Aspekte im Rahmen der in der Ausschreibung als vorteilhaft benannten Kriterien (siehe **Kasten**, Teil B) einbezogen werden (z. B. beruflicher Werdegang, Erfahrungen und Qualifizierungen).

Während früher zahlreiche Bewerbungen äußerlich einen schlechten Eindruck vermittelten, weil sie viele Rechtschreibfehler aufwiesen, umfangreiche, nicht adressatengerechte Anschreiben enthielten oder ein verwirrendes Layout hatten, ist die Qualität in den letzten Jahren deutlich besser geworden. Die aktuell modernen Lebensläufe in Spaltenform sind nach der persönlichen Meinung des Autors allerdings oft unübersichtlich und die darin enthaltenen Selbsteinschätzungen – z. B. zur Teamfähigkeit mit einem undefinierten Fünf-Sterne-System – ziemlich sinnlos. Insgesamt sollte eine gute Bewerbung die notwendigen Fakten mit Blick auf das ausgeschriebene Profil übersichtlich darstellen, um die Prüfung zu erleichtern, etwas über den Menschen verraten und als Arbeitsprobe aussagekräftig sein.

Das Auswahlgremium wählt anhand der Bewerbungen diejenigen Personen aus, die die zwingenden und vorteilhaften Kriterien am besten erfüllen. Wenn man keine Einladung erhält, heißt das nicht, dass man von weiteren Bewerbungen absehen sollte. Vielleicht hat man die Einladung nur knapp verpasst, vielleicht passt das Profil der nächsten Stelle besser, vielleicht ist das Bewerberfeld ein anderes oder man hat bis dahin weitere Erfahrungen gesammelt, die die eigenen Chancen erhöhen.

Phase 2 – das Bewerbungsgespräch

Das Auswahlgremium sieht den Bewerbungsgesprächen offen und den Bewerberinnen und Bewerbern mit Sympathie entgegen. Es freut sich über erfolgreiche Gespräche. Es gibt also keine Fangfra-

gen oder Versuche, den Bewerber oder die Bewerberin zu verunsichern. Dennoch darf man das Bewerbungsgespräch nicht mit einer unverbindlichen Konversation verwechseln. Es geht darum, die für die ausgeschriebene Stelle geeigneten Personen zu ermitteln und eine Rangfolge zu bilden. Dabei zählt nur der erste Platz. Deswegen werden in die Gespräche oft zusätzliche Aufgabenstellungen einbezogen und die Fragen sind grundsätzlich anspruchsvoll. Es ist daher klug, sich auf das Bewerbungsgespräch gründlich vorzubereiten, was leider nicht selten versäumt wird. Zu einer guten Vorbereitung gehören Recherchen zum Arbeitgeber und zur ausgeschriebenen Stelle. Der fachliche Rahmen ergibt sich aus der Stellenausschreibung und für die Fragen zur Persönlichkeit gibt es im Internet zahlreiche Beispiele.

Bei den Antworten geht es darum, fachlich zu überzeugen und dem Auswahlgremium ein authentisches Bild der eigenen Persönlichkeit zu vermitteln. Es gibt also nicht die eine richtige Antwort und es geht auch nicht darum, die Fragen möglichst geschickt zu parieren. Die Fragen sind vielmehr eine Einladung, dem Gremium etwas über sich mitzuteilen, am besten mit konkreten Beispielen. Auf die Frage, ob man teamfähig ist, sollte man also nicht mit einem schlichten „ja“ antworten, sondern mit einem kleinen Beispiel, das die eigene Teamfähigkeit zeigt. Solche Beispiele kann man sich bereits bei der Vorbereitung in Erinnerung rufen und sich dann im Gespräch auf die Fragen konzentrieren. Wer noch nie an einem Vorstellungsgespräch teilgenommen hat, sollte die Situation mit jemandem aus dem Freundes- oder Familienkreis üben. Das kann helfen, die Nervosität abzubauen und sich so zu zeigen, wie man tatsächlich ist.

Phase 3 – die Entscheidung

Das Gremium berät äußerst sorgfältig und fällt seine Entscheidung in dem vorgegebenen rechtlichen Rahmen „nach bestem Wissen und Gewissen“. Alle eingeladenen Personen haben vom Autor eine telefonische Rückmeldung erhalten, nach Möglichkeit auch mit konkreten Hinweisen für zukünftige Gespräche. Von einer Absage sollte man sich nicht entmutigen lassen. Der Naturschutz braucht in Zukunft sicherlich mehr engagiertes und fachkundiges Personal als heute.

Autor:

Bernd-Ulrich Netz
 Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft
 Neuenfelder Straße 19
 21109 Hamburg
 E-Mail: bernd-ulrich.netz@bukea.hamburg.de