

## **Antrag**

**der Abgeordneten Peter Felser, Franziska Gminder, Stephan Protschka, Wilhelm von Gottberg, Berengar Elsner von Gronow, Dietmar Friedhoff, Mariana Iris Harder-Kühnel, Jörn König, Andreas Mrosek, Christoph Neumann, Tobias Matthias Peterka, Dr. Robby Schlund, Dr. Dirk Spaniel und der Fraktion der AfD**

### **Demografische Krise in der forstlichen Praxis und Forschung durch längerfristige Projektstellen kompensieren**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Personalstruktur forstlicher Einrichtungen ist durch Überalterung gekennzeichnet. Sowohl die Landes- und Bundesforstbetriebe als auch die Forschungseinrichtungen (z. B. Thünen Institut) zeigen ein hohes Durchschnittsalter der fest angestellten Mitarbeiter (v. a. Beamte).

Der Landesforstbetrieb Brandenburg weist zum Beispiel eine Altersverteilung mit einem hohen Anteil an älteren Beschäftigten zwischen 51 und 60 Jahren auf. Die Landesbetriebe versuchen der demographischen Schieflage mit Altersteilzeit und einer Bindung an Projektstellen entgegen zu wirken ([www.wolfgang-roick.de/wp-content/uploads/sites/16/2018/09/20160224-kleine\\_anfrage\\_foerster.pdf](http://www.wolfgang-roick.de/wp-content/uploads/sites/16/2018/09/20160224-kleine_anfrage_foerster.pdf)).

Die anstehende Pensionierungswelle wird auch in den Forstberufen entsprechend zahlreiche Neuanstellungen und Verbeamtungen notwendig machen ([www.handelsblatt.com/politik/deutschland/oeffentlicher-dienst-pensionierungswelle-trifft-den-staatsdienst-beamte-dringend-gesucht/25374864.html?ticket=ST-2529096-zQAI-ZGmcCxCtrLTIqs-ap3#](http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/oeffentlicher-dienst-pensionierungswelle-trifft-den-staatsdienst-beamte-dringend-gesucht/25374864.html?ticket=ST-2529096-zQAI-ZGmcCxCtrLTIqs-ap3#)).

Um zeitnah eine ausgeglichene Altersstruktur der Beschäftigten in den genannten Bereichen aufzubauen, könnten längerfristige Projektstellen (Laufzeit zehn bis 15 Jahre) geschaffen werden. Neuanstellungen wären somit einfacher realisierbar. Berufsanfänger und Absolventen besetzen zunächst die Projektstellen und wechseln allmählich in die freiwerdenden Beamtenstellen. Es würden sofort zahlreiche neue Mitarbeiter eingestellt werden können, ohne dass deshalb neue Beamtenstellen geschaffen werden müssten.

Die derzeitige hohe Arbeitsbelastung durch die Bewältigung der Borkenkäferkalamitäten, Windbruch-, Trockenheits- und Dürreschäden in vielen Forstbetrieben könnte somit zeitnah und unverzüglich bewältigt werden. Die bereits jetzt begonnenen Maßnahmen zur Schaffung einer ausgeglichenen Altersstruktur garantieren langfristig

Kontinuität und Wissenstransfer. Gerade in der forstlichen Praxis ist dieser lokale, innerbetriebliche Wissenstransfer bedeutsam, da jeder Standort/Bestand seine eigene Vorgeschichte und Besonderheiten hat.

In der Gesamtbilanz fehlen bis 2030 in Deutschland fast 2 Millionen Hochschulabsolventen. Im Gegenzug wird es 2,2 Millionen Arbeitskräfte ohne Ausbildung geben, für die kein Bedarf auf dem Arbeitsmarkt entsteht. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erwartet Mängel in der Versorgung des Arbeitsmarktes mit Arbeitskräften, v. a. in den naturwissenschaftlichen und technischen Berufen. ([www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a756-arbeitsmarktprognose-2030.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a756-arbeitsmarktprognose-2030.pdf?__blob=publicationFile)).

## II. Der Deutsche Bundestag wolle beschließen:

1. für Bundesforsten, sowie forstliche Forschungs- und Entwicklungsinstitute (Bundesbehörden, z. B. Thünen-Institut) Dauerstellen durch Festanstellungen von mindestens zehn bis 15 Jahren Laufzeit zu schaffen,
2. in forstlichen Forschungseinrichtungen des Bundes zukünftig auf Kurzzeitprojektstellen (derzeit ohne Verlängerung üblicherweise nur ca. drei Jahre in Form von Kettenarbeitsverträgen) zu verzichten, um dem durch die demographische Schieflage drohenden Wissensverlust entgegenzuwirken,
3. in einer Bund-Länder-Gruppe mit den Bundesländern verstärkt zu kooperieren und sich dafür einzusetzen, dass in den Landesforstbetrieben und Landesbehörden entsprechend vorgegangen wird, (um somit die bestehenden Projekte der Verbundpartner ebenso durch Dauerstellen zu unterstützen),
4. dass nach der Beendigung der Lebensarbeitszeit vieler Beschäftigter, Angestellter und Beamten (durch Verrentungen und Pensionierungen) der forstlichen Versuchsanstalten schon jetzt auf die Anstellung der nachfolgenden Generation hingearbeitet wird, eine Einarbeitungsphase eingeplant und auf eine langfristige Berufsbindung hingewirkt wird,
5. die langfristigen Projektstellen so zu gestalten, dass ein Verlust von Fachleuten an ausländische Forschungsinstitute weitgehend vermieden werden kann,
6. den zukünftigen Personalbedarf durch gezielte innovative Marketingkonzepte enger an die einzelnen Studiengänge deutscher Universitäten zu koppeln,
7. ein geeignetes Marketingkonzept zur forstfachlichen Personalgewinnung zu entwickeln und nachbegleitend zu unterstützen.

Berlin, den 12. Januar 2021

**Dr. Alice Weidel, Dr. Alexander Gauland und Fraktion**

## Begründung

Sowohl für einfache und mittlere als auch für gehobene und höhere Berufsabschlüsse sind in den jeweiligen Aufgabenbereichen (forstliche Praxis, Forschung und Entwicklung) stabile Personalbestände notwendig. Durch eine mitarbeiterbezogene Flexibilisierung der Arbeitszeit kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht werden. Über eine Gleitzeitregelung und ein individuelles Mitspracherecht könnte man die eigene Arbeitszeit neu gestalten ([www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Praxis/A49.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile)). Die Abwanderung von gut ausgebildetem Forstpersonal in walddreiche Länder muss unbedingt vermieden werden. Viele Stellen im forstlichen Bereich werden ohne Sachgrund in Kettenverträgen auf zwei oder drei Jahre befristet (Bundstagsdrucksache 19/1841).

Eine befristete Beschäftigung verwehrt den zumeist jungen Menschen, die sich für den forstlichen Beruf entscheiden, eine nachhaltige Planung ihres Privatlebens, eine Familiengründung und eine geeignete Altersvorsorge. Die Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt angepasste Arbeitsverträge.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels muss daher auch dringend in das Marketing des forstlichen Berufsbildes und in die Akquise von jungem Personal investiert werden, im besten Fall schon in den Schulen und an den Hochschulen. Ein Austausch zwischen jungen und erfahrenen Kollegen in einem vertrauensvollen Miteinander ist das Ziel. Dieser Austausch würde nicht nur neue Perspektiven ermöglichen, sondern nach Jahren der Stagnation auch ein Gefühl des Aufschwungs vermitteln ([www.bdf-online.de/fileadmin/user\\_upload/www\\_bdf-online\\_de/pdf/bdf\\_aktuell/2020/20-06\\_bdf\\_aktuell\\_internet.pdf](http://www.bdf-online.de/fileadmin/user_upload/www_bdf-online_de/pdf/bdf_aktuell/2020/20-06_bdf_aktuell_internet.pdf)). Über zeitgemäße, großangelegte Werbestrategien durch soziale Netzwerke, Anzeigen und weitere „junge Medien“ kann man den Nachwuchs erreichen.

Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang der weitere Ausbau der langfristigen Kooperation der verschiedenen Institutionen auf Ebene von Bund und Ländern, beispielsweise durch Vereinbarungen zur gemeinsamen Zusammenarbeit. Leitlinien zum einheitlichen Vorgehen müssen erarbeitet werden. Durch den weiteren Ausbau der Kollaboration zwischen Partnern wie beispielsweise der Nordwestdeutsche Forstliche Versuchsanstalt – Abteilung Waldgenressourcen (Hann. Münden), dem Bayerischen Amt für forstliche Saat- und Pflanzenzucht (ASP) (Teisendorf), dem Staatsbetrieb Sachsenforst – Kompetenzzentrum Wald – und Forstwirtschaft (Graupa), dem Landesbetrieb Forst Brandenburg, Landesstelle für Forstliches Vermehrungsgut (Waldsieversdorf) sowie dem Landesforst Mecklenburg-Vorpommern (FVI) sollen Synergien weiterhin effektiv und verstärkt genutzt werden, um die noch verbleibenden, momentan geringen Kapazitäten im personellen und technischen Bereich zu überbrücken.

Der seit dem Jahr 2000 begonnene Weg, die forstliche Forschung und Entwicklung in erster Linie im Rahmen von kurzfristigen Projektstellen (Laufzeit von oftmals nur drei Jahren) zu finanzieren, ist hingegen wenig erfolgversprechend, da der erforderliche langjährige Planungshorizont fehlt und dementsprechend keine Kontinuität in der langfristigen Begleitung der Saatgutbestände/Versuchsflächen entstehen können.

Im Bereich der Forstpflanzenzüchtung sollten Personalbestände so aufgebaut werden, dass baumartenspezifische Züchtungsstrategien mit einer Laufzeit von mindestens 15 Jahren ermöglicht werden können. Der Aufwuchs von Bäumen erfordert Zeit und muss zwingend begleitet werden. Mit Hilfe von solchen Züchtungsstrategien werden die Grundlagen für eine nachhaltige Versorgung des Marktes mit hochwertigem Forstvermehrungsgut gelegt. Die Investition in die forstgenetische Forschung stellt eine wichtige Weichenstellung in die Zukunft dar.

