

STANDPUNKTE 4

Berufsfeldanalyse Landschaftsarchitektur und Umweltplanung 2009

Ergebnisse eines Studienprojektes im Master-Studiengang Landschaftsarchitektur und
Umweltplanung an der Hochschule Neubrandenburg

Bearbeiter und Bearbeiterinnen:

Sebastian Bärmich, Stefanie Fröhnel, Aleksandra Jastrzębska, Monique Kerschefski, Gregor Klingbeil,
Stephan Reich, Arween Schmidt, Marika Schuchardt, Michael Schulz, Sylvana Streda

Projektbetreuung:

Prof. Dr. Ing. Hermann Behrens, Dr. Ing. Jens Hoffmann

| | | | | | |
|----------|--|-----------|-----------|--|------------|
| 1 | Einleitung | 2 | 5.2 | Auswertung der Fragebögen..... | 54 |
| 2 | Absolventenbefragungen 2002/2005 | 3 | 5.3 | Anmerkungen der befragten Büros | 60 |
| 2.1 | Datengrundlage..... | 3 | 5.4 | Zusammenfassung..... | 60 |
| 2.2 | Allgemeines..... | 4 | 6 | Hochschulen, Berufsschulen und Vereine | 61 |
| 2.3 | Befragungsauswertung der Absolventen 2002.... | 4 | 6.1 | Allgemeine Methodik..... | 61 |
| 2.4 | Befragungsauswertung der Absolventen HS NB 2005 | 7 | 6.2 | Ergebnis der Umfrage zu Angestellten in Hochschulen | 61 |
| 2.5 | Gegenüberstellung der Absolventen-Befragung 2002 und 2005 | 9 | 6.3 | Ergebnis der Umfrage zu Angestellten in Berufsschulen | 62 |
| 2.6 | Befragungsauswertung Landschaftsarchitektur 2005 Dipl.-Ing. (FH)..... | 12 | 6.4 | Ergebnis der Umfrage zu Angestellten in Vereinen..... | 63 |
| 2.7 | Zusammenfassung aller Auswertungen | 17 | 6.5 | Anstellungsverhältnisse bei Berufsschule, Hochschule und Vereinen | 64 |
| 3 | Zeitschriften | 19 | 6.6 | Zusammenfassung..... | 64 |
| 3.2 | Analyse zu den Stellenanzahlen | 20 | 6.7 | Anmerkungen und Erfahrungen zur Recherchearbeit..... | 64 |
| 3.3 | Analyse nach Arbeitgebern und Berufsfeldern .. | 22 | 7 | Öffentlicher Dienst - Behörden | 65 |
| 3.4 | Analyse zum Trend von Arbeitgebern und Berufsfeldern | 28 | 7.1 | Einführung..... | 65 |
| 3.5 | Analyse zu den Anforderungen an die Bewerber | 31 | 7.2 | Arbeitsverhältnisse | 65 |
| 3.6 | Anforderungen an die Eigenschaften | 34 | 7.3 | Stellenangebote | 67 |
| 3.7 | Berufserfahrung..... | 34 | 7.4 | Umfrage | 73 |
| 3.8 | Beschäftigungsverhältnisse..... | 34 | 7.5 | Fazit | 75 |
| 3.9 | Fazit zu den Zeitungen..... | 36 | 8 | Baumärkte | 766 |
| 4 | Internet | 37 | 9 | Zusammenfassung | 77 |
| 4.1 | Einleitung..... | 37 | 10 | Quellenangaben | 79 |
| 4.2 | Stellenportale & Bewerbungsinfos..... | 38 | 10.1 | WWW-Sites..... | 79 |
| 4.3 | Arbeitgebertypen | 41 | 10.2 | Literatur | 79 |
| 4.4 | Weitere Anforderungen | 46 | 11 | Verzeichnisse | 80 |
| 4.5 | Zusammenfassung..... | 53 | 11.1 | Diagramme..... | 80 |
| 5 | Landschaftsarchitekturbüros | 54 | 11.2 | Karten | 82 |
| 5.1 | Kurze Erläuterungen zur Datenerhebung..... | 54 | 11.3 | Tabellen | 82 |

1 Einleitung

Die andauernde angespannte Lage auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt lässt viele Studieninteressierte und Studenten an der eigenen Berufswahl zweifeln. Bei der derzeit hohen Arbeitslosenquote liegt es nahe, sich vor der Entscheidung für ein Studium über die Berufsaussichten zu informieren. Jedoch kann keine Prognose von heute dem Absolventen von morgen einen Job versprechen. Vielmehr ist es ratsam seinen eigenen Neigungen und Interessen bei der Studienwahl Beachtung zu schenken und während des Studiums die späteren beruflichen Anforderungen stets im Auge zu behalten. Eine Berufsfeldanalyse soll hierbei eine Orientierungshilfe für Studieninteressierte und Studenten gleichermaßen darstellen und mögliche Chancen auf dem Arbeitsmarkt aufzeigen.

Studenten der Hochschule Neubrandenburg befassten sich im Rahmen einer Projektarbeit von September 2009 bis Februar 2010 mit der Berufsfeldanalyse für den Studiengang Landschaftsarchitektur und Umweltplanung.

Das Berufsbild eines Landschaftsarchitekten und Umweltplaners beinhaltet vielfältige Bereiche wie die Freiraumplanung, die Landschaftsplanung, den Landschaftsbau und die Ökologie. Absolventen eines solchen Studienganges sind sowohl in verschiedenen Verwaltungen wie auch in der Privatwirtschaft und in freien Berufen tätig.

Der Arbeitsmarkt wurde aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet. Zum einen wurden Stellenangebote aus Quellen wie dem Internet und Fachzeitschriften analysiert und ausgewertet. Zum anderen wurden Recherchen direkt bei möglichen Arbeitgebern wie Planungsbüros, Behörden, Vereinen, Verbänden sowie Bildungs- und Forschungseinrichtungen durchgeführt. Zusätzlich wurden die Erfahrungen von Landschaftsarchitekten und Umweltplanern über ihren Berufseinstieg herangezogen.

Um Veränderungen und eventuelle Trends auf dem Arbeitsmarkt erkennen zu können, wurde nicht nur nach aktuellen Stellenausschreibungen gesucht, sondern auch das Stellenangebot der letzten zehn Jahre in Fachzeitschriften, die inhaltlich den Berufsfeldern entsprechen, geprüft.

Im Mittelpunkt der Berufsfeldanalyse standen nicht nur Fragen nach der Anzahl der Stellenangebote und den Tätigkeitsorten, sondern auch Fragen nach den Berufsfeldern mit der größten Chance auf einen Arbeitsplatz und den fachlichen und sozialen Qualifikationen, die ein Bewerber besitzen muss, um Erfolg zu haben.

Ziel der Analyse des Arbeitsmarktes für Absolventen des Studienganges Landschaftsarchitektur und Umweltplanung war es, zu klären, mit welchen Voraussetzungen der Berufseinstieg möglichst problemlos gelingen kann. Somit bietet die Berufsfeldanalyse nicht zuletzt auch Grundlagen für die Hochschulpolitik. Denn die Ausbildung der Fachkräfte an Hochschulen muss sich stets an den Anforderungen des aktuellen Arbeitsmarktes orientieren, um die Berufsqualifizierung der Studierenden stärken zu können. Dies ist auch eines der Hauptziele des Bologna-Prozesses. Dieses politische Vorhaben zur Schaffung vergleichbarer Studiensysteme in der EU sieht nämlich neben der Förderung der Mobilität und der internationalen Wettbewerbsfähigkeit auch die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen vor.

Unter Berücksichtigung dieser Gesichtspunkte wird deutlich, wie groß der Bedarf an Berufsfeldanalysen und deren regelmäßigen Aktualisierungen ist. Die vorliegende Arbeit der Projektgruppe der Hochschule Neubrandenburg hat dazu einen Beitrag geleistet.

2 Absolventenbefragungen 2002/2005

2.1 Datengrundlage

Im folgenden Kapitel wurden drei Absolventenbefragungen der Hochschule Neubrandenburg im Bereich der Landschaftsarchitektur ausgewertet.

Hintergrund dieser, speziell für die Hochschule Neubrandenburg ausgewertete Befragung, ist die seit 1996 durchgeführte bundesweite Absolventenbefragung durch die Fachhochschule Osnabrück. In dieser Befragung wurden Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs Landschaftsarchitektur und verwandter Studiengänge aufgenommen. Die Ergebnisse der Umfragen sollen einen Überblick über die seinerzeit aktuellen beruflichen Situationen der Absolventinnen und Absolventen liefern.

Die bundesweite Befragung wird jährlich durchgeführt. Alle drei Jahre werden die Abschlussjahrgänge in einer anschließenden Auswertung zusammengefasst.

Für die Auswertung der Absolventenbefragungen der Hochschule Neubrandenburg liegen folgende Datengrundlagen vor:

Absolventen-Befragung Landschaftsarchitektur
2005

Abschluss Dipl.-Ing. (FH)
Abschlussjahrgänge: 2001/2002,
2003/2004 sowie 2005

Absolventen-Befragung Landschaftsarchitektur
2002

Auswertung Fachhochschule
Neubrandenburg
Abschlussjahrgänge: 1998/99,
2000/2001 sowie 2002

Absolventen-Befragung Landschaftsarchitektur
2005

Auswertung Fachhochschule
Neubrandenburg
Abschlussjahrgänge 2001/2002,
2003/2004 sowie 2005

Mit Hilfe einer Auswertung der Umfragedaten soll für das Modul „Umweltplanung und Gesellschaft“ geklärt werden, welche Arbeitsmöglichkeiten in welchen Wirtschaftszweigen den Absolventinnen und Absolventen im Studiengang Landschaftsarchitektur offenstehen.

Jede Absolventen-Befragung ist in die folgenden insgesamt 16 Teilbereichen untergliedert worden:

- Ausgewählte Merkmale
- Berufstätigkeit
- Ausbildungsgemäße Beschäftigung

- Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen
- Tätigkeiten
- Arbeitsplatzsuche und Eingliederung in den Beruf
- Derzeitiges Einkommen aus beruflicher Tätigkeit
- Persönliche Daten
- Studienablauf
- Zusatzqualifikation
- Vorlesungsevaluation
- Praktische, fachbezogene Tätigkeit vor und während des Studiums
- Konkurrenten
- Schwierigkeiten beim Berufseinstieg
- Entscheidung bei erneuter Berufswahl
- Hochschulbindung
- Berufliche Zufriedenheit

Aus den Rubriken werden die Ergebnisse zusammengezogen und im Folgenden inhaltlich und graphisch aufgearbeitet, zusammengefasst und dargestellt. Besonderes Augenmerk wurde auf die folgenden Schwerpunkte gelegt:

- Studienschwerpunkte innerhalb des Studiums
- Berufstätigkeit
- Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen
- Konkurrenten
- Arbeitsplatzsuche
- Geographische Verteilung
- Probleme beim Berufseinstieg

sowie vereinzelt spezielle Fragestellungen.

Bei der Darstellung wurden, abhängig von den speziellen Fragestellungen verschiedene Diagrammtypen benutzt. Der geläufigste Diagrammtyp besteht aus drei Säulen, welche das Geschlecht sowie die Gesamtzahl der genannten Antworten wiedergibt. Ein zweiter Diagrammtyp, der hauptsächlich bei Mehrfachnennungen angewandt wurde, gibt nur die Anzahl der genannten Antworten wieder. Dieser Umstand resultiert aus der Fragestellung, die keine geschlechterspezifische Einordnung, beziehungsweise keine Zuordnung zulässt. Bei den Schwerpunkten handelt es sich immer um die Schwerpunkte:

- a) Freiraumplanung
- b) Landschaftsplanung /Landschaftökologie
- c) Baubetrieb, Bauwesen, Landschaftsbau

Im Weiteren werden diese wie folgt abgekürzt:

- a) Freiraumplanung
- b) Landschaftplanung
- c) Baubetrieb/GaLaBau

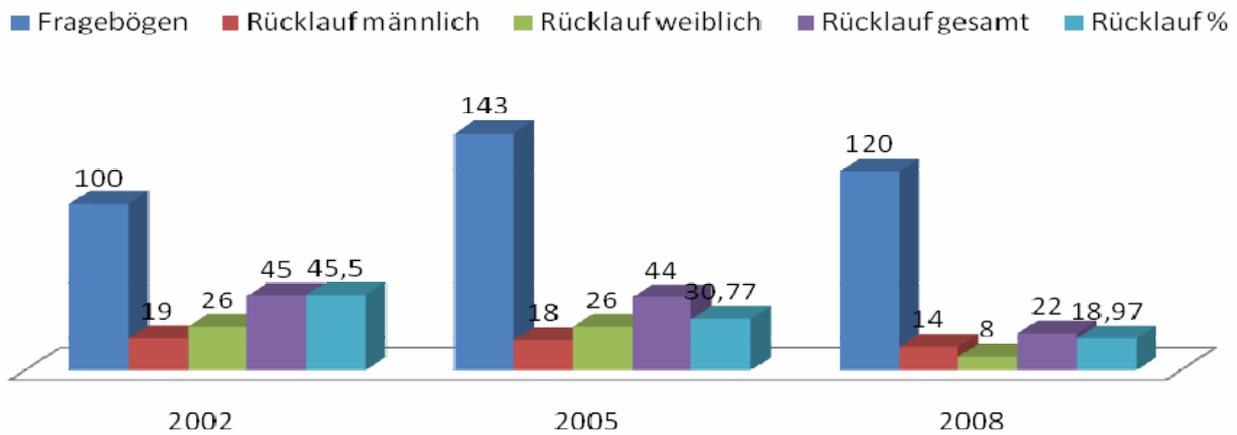


Diagramm 1: Absolventenbefragung - Rücklaufquoten der Absolventenbefragungen in Anzahl (letzeres in Prozent)

2.2 Allgemeines

Im Diagramm 1 wurden nur zwei der im Anschluss ausgewerteten Befragungen erfasst. Die Ergebnisse der Absolventenbefragung Dipl.-Ing (FH) 2005 konnten innerhalb dieser Grafik nicht ausgewertet werden, da die dafür notwendigen Daten nicht zur Verfügung standen. Die separaten Daten der Absolventenbefragung 2008 lagen zum Zeitpunkt dieser Ausarbeitung ebenfalls nicht vor. Dennoch sollte mit den hier abgebildeten Zahlen ein fortlaufender Trend aufgezeigt werden.

Allgemein lässt sich vermuten, dass die Rücklaufquote der Fragebögen erheblich höher ist, wenn die Hochschule das Rückporto übernimmt. Innerhalb der oben erfassten Grafik traf dieser Umstand für die Umfragen 2002 und 2005 zu. Ob das fehlende Porto zu dem schwachen Rücklauf der 2008 Umfrage geführt hat, lässt sich nicht hinreichend belegen. Vielleicht ist hierbei auch der Wechsel der Studiaausrichtung vom Diplom zu Bachelor und Master zu beachten.

Da relativ viele Faktoren zu einer erfolgreichen Befragung beitragen, sollte diese im Vorfeld bestmöglich Vorbereiten werden. Vor Allem allgemeine Formalien tragen maßgeblich zum Erfolg solcher Umfragen bei. Dazu gehören gepflegte und aktualisierte Datenbanken der Absolventen, dabei sollten moderne Kommunikationswege (E-Mail-Adressen) ebenso berücksichtigt werden wie herkömmliche (Postweg). Wie Frau C. Mitschke¹ auf Nachfrage berichtete, seien zudem die Angebote der Hochschule, welche eine Absolventenbindung sichern, förderlich. Dazu verwies Frau Mitschke auf das Vorgehen der FH Osnabrück. Dort erhalten

Absolventen eine Benutzerkennung, welche es Ihnen ermöglicht, spezielle Internetseiten der Hochschule freizuschalten. Innerhalb dieser Seiten wird den Absolventen dann der Zugang zu Stellenbörsen oder zur Absolventenvereinigung ermöglicht.

Um eine hohe Teilnehmerquote zu Erreichen speichert die FH-Osnabrück neben den herkömmlichen Daten auch Telefon und E-Mail Daten der Absolventinnen und Absolventen.

Der Erfolg dieser Maßnahmen lässt sich an der hohen Rücklaufquote von 47,43 % belegen. (Zum Vergleich, die Rücklaufquote desselben Jahrgangs an der FH-Neubrandenburg erreichte einen prozentualen Wert von 18,97 %.)

2.3 Befragungsauswertung der Absolventen 2002

In der Absolventenbefragung 2002 der Hochschule Neubrandenburg wurden 100 Absolventinnen und Absolventen der Jahrgänge 1998/99, 2000/01, sowie 2002 angeschrieben. Der Rücklauf der gesamten Befragung belief sich auf lediglich 45 ausgefüllten Exemplaren.

Die nun folgenden Diagramme spiegeln die Antworten von 19 männlichen und 26 weiblichen Absolventen wieder. In einigen Fällen kommt es durch ermöglichte Mehrfachnennungen zu teilweise höheren Antwortsätzen.

2.3.1. Studienschwerpunkte innerhalb des Studiums

Insgesamt konnten 45 Antworten bezüglich der Frage nach den Studienschwerpunkten ausgewertet werden. Auffällig ist hierbei die hohe Nennung von zwei oder mehr Schwerpunkten. Ein Drittel der Absolventen gab an mehr als einen Schwerpunkt gewählt zu haben, siehe dazu das Diagramm 1. Geht man von einem Studienschwerpunkt aus, so liegen die Gewichtung

¹ Verantwortliche Bearbeiterin der Absolventenstudie an der FH-Osnabrück, welche die bundesweiten Befragungen auswertet.

Freiraumplanung und *Landschaftsplanung* beinahe gleichauf. Auffällig ist, dass bei einer beinahe identischen Anzahl der Nennungen in der Geschlechterspezifische Schwerpunktwahl die *Landschaftsplanung* vorne liegt. Ist das Verhältnis bei der *Freiraumplanung* von (weiblich/männlich) sieben zu sechs fast ausgeglichen, so dominieren weibliche Absolventen bei einem Verhältnis von neun zu drei bei der *Landschaftsplanung*. Der Schwerpunkt *Baubetrieb/GaLaBau* liegt, ähnlich wie der Schwerpunkt *Sonstiges*, abgeschlagen auf den unteren Rängen.

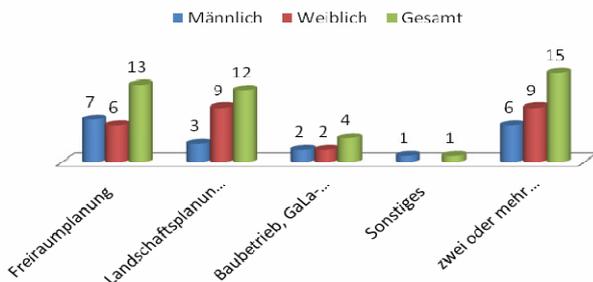


Diagramm 2: **Absolventenbefragung - Studienschwerpunkte HS NB 2002 in Anzahl**

2.3.2. Berufstätigkeit

Das Diagramm 3 weist die geschlechterspezifische Berufstätigkeit innerhalb der Studienschwerpunkte aus. Gleichzeitig gibt das Diagramm die Schwerpunkte der nicht berufstätigen Absolventen wieder. Insgesamt konnten für die Abfrage nach der Berufstätigkeit 42 Antworten erfasst und ausgewertet werden. In Zusammenspiel mit den Studienschwerpunkten in dem Diagramm 2 zeigen sich bereits Unterschiede in den einzelnen Schwerpunkten. Achtung: Grüne Säule kennzeichnet *nicht arbeitstätig*. Die *Freiraumplanung* ist, zumindest in der 2002 Umfrage, der erfolgreichste Arbeitgeber. Auf Platz zwei folgen die Absolventen mit *zwei oder mehr Schwerpunkten*. Auffällig ist dennoch die hohe Arbeitslosenquote im Schwerpunkt *Landschaftsplanung* sowie bei der *Mehrfachnennung der Schwerpunkte*.

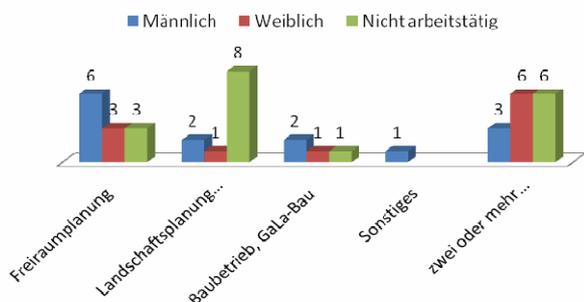


Diagramm 3: **Absolventenbefragung - Berufstätigkeit nach Studienschwerpunkten HS NB 2002 in Anzahl**

Beschäftigungen nach Wirtschaftszweigen

26 Angaben konnten in der Befragung zu den Beschäftigungen nach Wirtschaftszweigen ausgewertet werden. Allerdings waren bei dieser Frage Mehrfachnennungen möglich. Der Schwerpunkt der Jobangebote ist laut dieser Statistik in privatwirtschaftlichen Planungs- und Ingenieurbüros zu nennen. Auf dem zweiten Platz folgen Jobangebote in privatwirtschaftlichen Ausführungs- und Produktionsbetrieben. Nur wenige Absolventen konnten 2002 eine Tätigkeit in Bildungseinrichtungen, Behörden oder in den Verbänden aufnehmen bzw. ausführen.

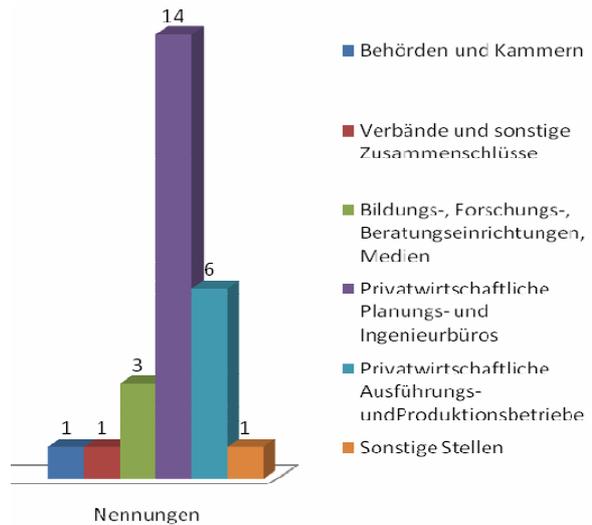


Diagramm 4: **Absolventenbefragung - Beschäftigungen nach Wirtschaftszweigen HS NB 2002 in Anzahl**

Konkurrenten

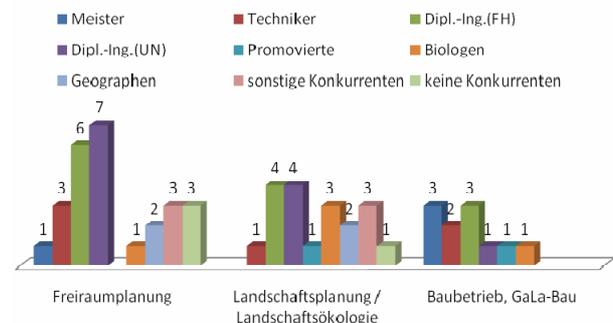


Diagramm 5: **Absolventenbefragung - Konkurrenten HS NB 2002 in Anzahl**

Mit der Frage nach den Konkurrenten soll erfasst werden, welche anderen Studiengänge oder Ausbildungswege den Absolventen bei Ihrer Bewerbung aber auch im Berufsleben alternativ begegnet sind. Die Auswertung bezog sich diesmal speziell auf die drei Studienschwerpunkte, auch hier waren Mehrfachnennungen möglich. Aufgrund der unterschiedlichen Berufstätigkeit kam es hierbei zu verschiedenen Konkurrenzsituationen.

Im Studienschwerpunkt *Freiraumplanung* wurden vorwiegend die Diplom-Ingenieure bzw.

Masterabsolventen und die Diplom-Ingenieure (FH) sowie Bachelor-Absolventen als Konkurrenten gesehen. Allgemein lässt sich dieser Trend auch auf den zweiten Studienschwerpunkt *Landschaftsplanung* übertragen. Allein im *Baubetrieb/GaLaBau* sehen Absolventen die herkömmliche, praktische Berufsausbildung als Konkurrenz an.

2.3.3. Arbeitsplatzsuche

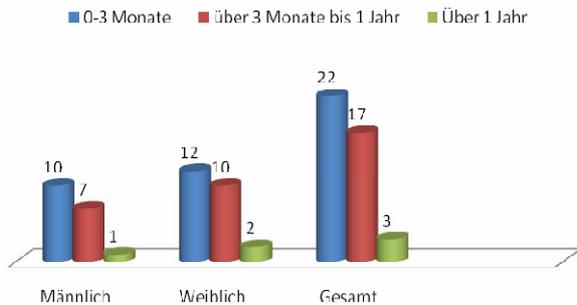


Diagramm 6: **Absolventenbefragung - Arbeitslosigkeit nach dem Studium HS NB 2002 in Anzahl**

Wie das hier vorliegende Diagramm 6 aufzeigt, sind nur drei der insgesamt 42 Befragten länger als ein Jahr nach dem Studium arbeitssuchend gewesen. 22 Absolventen konnten spätestens nach drei Monaten ein Berufsverhältnis beginnen, ein gravierender Unterschied zwischen Absolventinnen und Absolventen ist dabei nicht feststellbar. Weitere 17 Absolventen konnten immerhin im Laufe des Jahres ein Berufsverhältnis beginnen. Im Zeitabschnitt *Länger als ein Jahr* fanden noch drei Absolventen ein berufliches Verhältnis. Auch wenn im Wesentlichen keine gravierenden Abweichungen zwischen männlichen und weiblichen Absolventen festgestellt werden konnten, so lässt sich dennoch sagen, dass im Trend die weiblichen Absolventen ein wenig im Nachteil sind.

2.3.4. Geographische Verteilung

Mit der Frage nach der geographischen Verteilung sollen mögliche geographische Unterschiede erkannt werden. Diese Daten können dann der Hochschule im Vorfeld bei der direkten Studienwerbung dienen, beziehungsweise können diese Informationen innerhalb des Studiums sinnvoll genutzt werden (gezielte Exkursionen, Abschlussarbeiten mit Betrieben der Region etc.).

Insgesamt konnten 26, bzw. für die ehemaligen Arbeitsstellen 15, Antworten erfasst und verarbeitet werden, wie das Diagramm 7 darlegt. Von den befragten Absolventen sind derzeit sieben in Mecklenburg-Vorpommern arbeitstätig. Es folgen mit fünf Nennungen Baden-Württemberg und mit jeweils vier Nennungen die Bundesländer Bayern und Berlin.

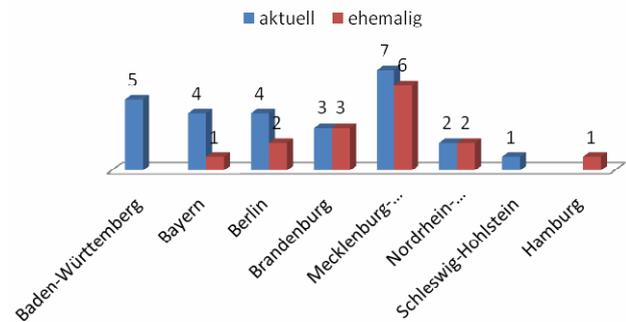


Diagramm 7: **Absolventenbefragung - Geographische Verteilung der Absolventen HS NB 2002 in Anzahl**

Bei den ebenfalls abgefragten Nennungen nach, ehemaligen Arbeitsstellen, führt ebenfalls Mecklenburg-Vorpommern mit sechs Nennungen, gefolgt von Brandenburg und Nordrhein-Westfalen mit drei, beziehungsweise zwei Nennungen. Ein starker Trend lässt sich hieraus dennoch nicht ablesen. Mit einigen Spekulationen lässt sich höchstens erahnen, dass mögliche Arbeitsstellen in Sachsen-Anhalt, Sachsen, Thüringen oder Niedersachsen von Absolventen der dortigen Hochschulen besetzt werden. Zumindest würde dieser Umstand als Erklärung für das Fehlen der Bundesländer innerhalb dieser Aufzählung dienen.

2.3.5. Probleme beim Berufseinstieg

Die Frage nach den besonderen Schwierigkeiten beim Berufseinstieg gab durch Mehrfachnennungen mehrere Antwortmöglichkeiten vor. *Mangelnde Berufspraxis* stellt für elf Absolventen die größte Hürde beim Berufseinstieg dar. Auf Platz zwei der Nennungen wurde mit acht Antworten das Feld der *sonstigen Schwierigkeiten* genannt, dicht gefolgt von dem *geringen Stellenangebot* mit sieben Benennungen. Die *schwierige Wirtschaftslage* wurde, ebenso wie das *Fehlen von Studienelementen* mit vier Antworten noch vor der *geringen Bezahlung* und den *sonstigen Schwierigkeiten* genannt.

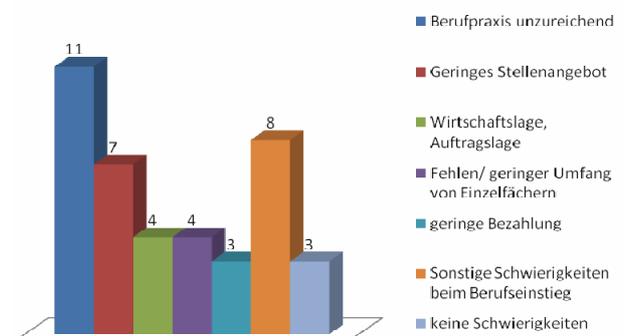


Diagramm 8: **Absolventenbefragung - Probleme beim Berufseinstieg HS NB 2002 in Anzahl**

2.3.6. Zusammenfassung der Auswertung der Absolventenbefragung 2002

Durch das Auswerten von sieben Themenschwerpunkten der Absolventenbefragung 2002 konnten einige Trends und Problematiken der Absolventinnen und Absolventen dargelegt werden.

Im folgenden Kapitel werden dieselben Themenschwerpunkte innerhalb der Absolventenbefragung 2005 untersucht. Mittels dieser Ergebnisse können dann die innerhalb der Befragung 2002 gewonnenen Ergebnisse gespiegelt werden. Somit lassen sich eventuell mögliche Rückschlüsse oder Trends ermitteln.

2.4 Befragungsauswertung der Absolventen HS NB 2005

Innerhalb der Absolventenbefragung 2005 der Hochschule Neubrandenburg wurden insgesamt 143 Absolventinnen und Absolventen der Jahrgänge 2001/02, 2003/04 und 2005 angeschrieben. Der Rücklauf der Befragung belief sich auch 2005 auf lediglich 44 Fragebögen, wie das Diagramm 1 belegt. Die folgenden Diagramme spiegeln die Antworten von 18 Absolventen und 26 Absolventinnen wieder.

2.4.1. Studienschwerpunkte innerhalb des Studiums

20 der 44 Absolventen und damit ungefähr die Hälfte der Befragten gaben bei der Frage nach den Schwerpunkten *zwei oder mehr Studienschwerpunkte* an. Mit deutlichem Abstand wurde die *Landschaftsplanung* mit 13 Antworten Zweiter. Der Schwerpunkt *Baubetrieb/GaLaBau* nimmt in dieser Umfrage mit lediglich fünf Nennungen den dritten Platz ein. Die *Freiraumplanung* kommt, ebenso wie der Schwerpunkt *Sonstiges* nur auf drei Nennungen.

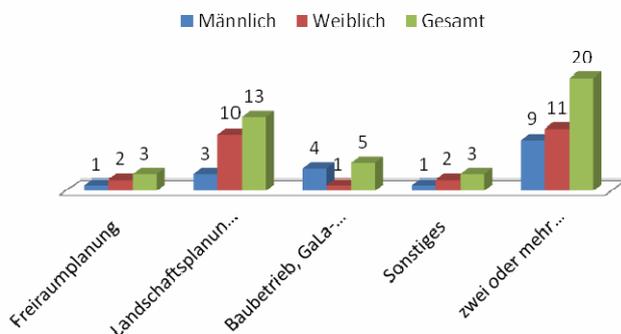


Diagramm 9: Absolventenbefragung - Studienschwerpunkte HS NB 2005 in Anzahl

Innerhalb der geschlechterspezifischen Schwerpunktwahl sind, bis auf den Schwerpunkt *GaLaBau*, in sämtlichen Schwerpunkten die weiblichen Absolventinnen mit mehr Benennungen vertreten. Allerdings ist nur im Schwerpunkt

Landschaftsplanung die Dominanz der weiblichen Absolventen gravierend.

2.4.2. Berufstätig

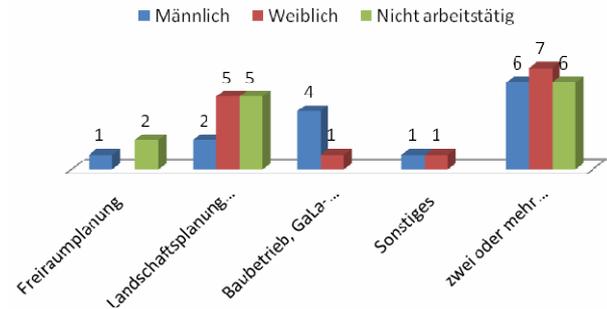


Diagramm 10: Absolventenbefragung - Berufstätig HS NB 2005 in Anzahl

Das Diagramm 10, welche die Daten des Diagramm 9 auf die hier folgende Berufstätigkeit verknüpft, weist drei Nennungen weniger auf. Dennoch können einige Verbindungen, beziehungsweise Schwerpunkte ins Verhältnis gesetzt werden. So sind bei den Absolventen mit dem Schwerpunkt *mehr als einem Studienschwerpunkt* lediglich sechs von 20 Absolventen ohne Berufsverhältnis. Ähnlich ist diese Konstellation bei der *Landschaftsplanung*. Hier sind von 13 Absolventen nur fünf ohne Berufsverhältnis. Die Chance auf einen Arbeitsplatz ist mit 53,84 % bei der Wahl von *zwei oder mehr Studienschwerpunkten* am höchsten.

Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen

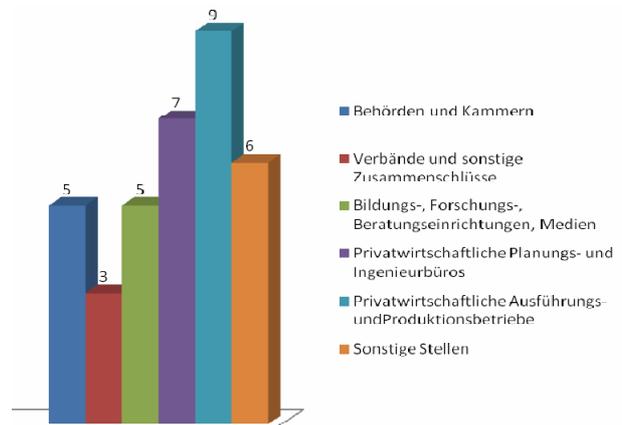


Diagramm 11: Absolventenbefragung - Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen HS NB 2005 in Anzahl

Bei den Berufsverhältnissen, geordnet nach dem jeweiligen Wirtschaftszweig, dominieren mit neun Nennungen die *privatwirtschaftlichen Ausführungsbüros*. Auf den Plätzen zwei und drei folgen mit sieben, beziehungsweise sechs Nennungen die *privatwirtschaftlichen Planungs-, und Ingenieurbüros*, sowie die *sonstigen Stellen*. Einen relativ hohen Wert können die *Behörden und Kammern* mit fünf Nennungen vorweisen. Auf die gleiche Anzahl kommen die *Bildungs- und*

Forschungseinrichtungen. Den letzten Platz nehmen mit drei Nennungen die *Verbände* ein.

Konkurrenten

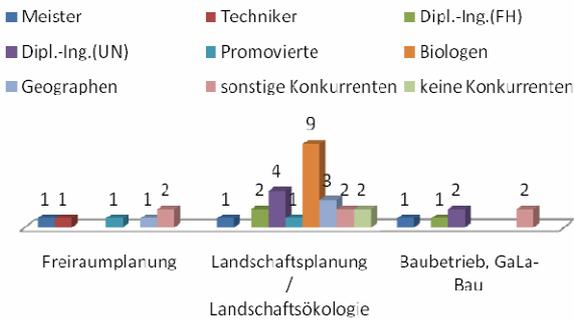


Diagramm 12: **Absolventenbefragung - Konkurrenten HS NB 2005 in Anzahl**

Bei der Konkurrenzsituation im Schwerpunkt *Landschaftsplanung* nehmen, in der Befragung 2005, die *Biologen* mit neun Nennungen den Spitzenplatz ein. Allgemein müssen sich in dieser Auswertung die *Landschaftsplaner* mit Abstand den meisten Konkurrenten gegenübersehen. Die *Freiraumplanung*, sowie der *Baubetrieb/GaLaBau* sehen meist nur einen direkten Konkurrenten in Absolventen des eigenen Studiengangs vor sich.

2.4.3. Arbeitsplatzsuche

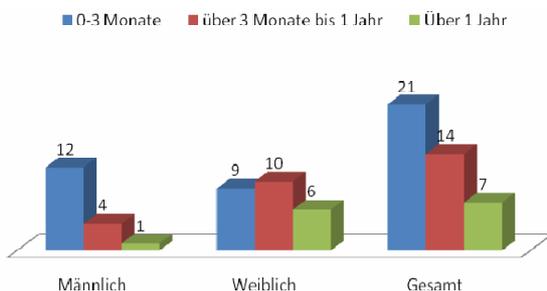


Diagramm 13: **Absolventenbefragung - Arbeitslosigkeit nach dem Studium HS NB 2005 in Anzahl**

Erfreulich an dem Diagramm 13 ist die hohe Chance innerhalb der ersten drei Monate einen Beruf zu finden. Allerdings scheinen hier in den jeweils ersten Monaten die männlichen Absolventen Vorteile zu besitzen. Das Verhältnis spricht zumindest mit zwölf zu vier für die „männliche Fraktion“. Im zweiten Zeitraum, *3-12 Monate*, wiederum haben die Absolventinnen knapp die Nase vorn. Allerdings führen sie wieder in der letzten Kategorie, *länger als ein Jahr arbeitssuchend*, mit einem Verhältnis von sechs zu eins.

2.4.4. Geographische Verteilung

In der geographischen Verteilung dominieren die lokalen Arbeitsverhältnisse innerhalb Mecklenburg-Vorpommerns, sowohl in der aktuellen, als auch in der ehemaligen Statistik. Ein Umstand der sicherlich Beachtung finden muss. Auf Rang zwei

folgt Brandenburg, vor Niedersachsen. Die weiteren Bundesländer tauchen mit einer, beziehungsweise zwei Nennungen zumindest in dieser Statistik auf. Sogar im europäischen Ausland konnten zwei Absolventen ein Berufsverhältnis beginnen.

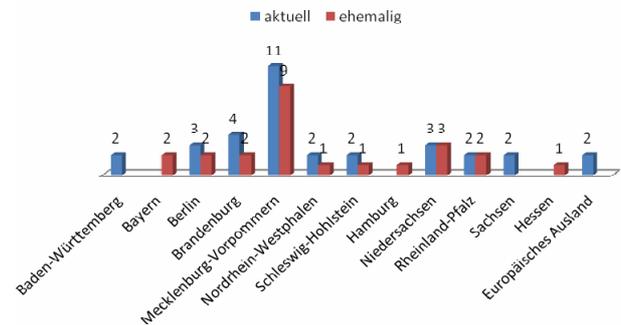


Diagramm 14: **Absolventenbefragung - Geographische Verteilungen HS NB 2005 in Anzahl**

2.4.5. Probleme beim Berufseinstieg

Bei den Problemen innerhalb des Berufseinstieges waren mehrere Antwortmöglichkeiten vorgegeben, diese konnten durch Mehrfachnennungen belegt werden. Und so ergibt das Diagramm 15 eine Grafik mit unterschiedlichen Auswüchsen.

Mit deutlichem Abstand wurde die *unzureichende Berufspraxis* mit 14 Nennungen, als auch das *geringe Stellenangebot* mit zwölf Nennungen auf die ersten beiden Plätze gewählt. Auf den folgenden Plätzen tauchen die *sonstigen Schwierigkeiten* mit sechs Antworten und die *allgemeine Akzeptanz* mit vier Nennungen auf.

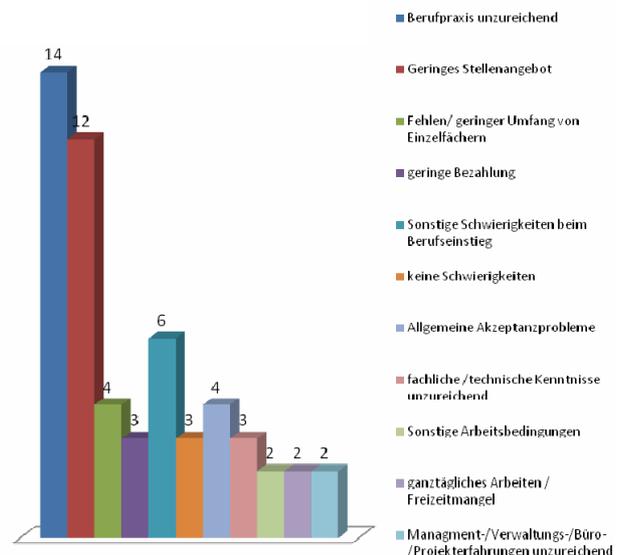


Diagramm 15: **Absolventenbefragung - Probleme beim Berufseinstieg HS NB 2005 in Anzahl**

Die Antwortmöglichkeit *allgemeine Akzeptanzprobleme* landet damit vor den *fachlichen Kenntnissen* und den *sonstigen Problemen*. Ein Umstand, der Berücksichtigung finden sollte. So scheinen doch die

zwischenmenschlichen, sozialen Bedürfnisse einen ebenso wichtigen Stellenwert bei den Problemen im Berufseinstieg darzustellen wie die fachlichen.

2.4.6. Zusammenfassung der Auswertung der Absolventenbefragung 2005

Wie in der Absolventenbefragung 2002 wurden, durch das Auswerten von sieben Themenschwerpunkten der Absolventenbefragung 2005, verschiedene Ergebnisse und Trends ermittelt. Diese werden im folgenden Kapitel gegenübergestellt, um mögliche Trends oder Abweichungen ermitteln zu können.

2.5 Gegenüberstellung der Absolventen-Befragung 2002 und 2005

2.5.1. Allgemeine Angaben

Im Folgenden soll anhand einiger Statistiken versucht werden, ein grobes Bild der allgemeinen wirtschaftlichen Situation innerhalb der untersuchten Jahrgänge darzustellen. Daraus wiederum könnten Rückschlüsse zu einzelnen Situationen innerhalb der Befragungen gezogen werden, beziehungsweise könnten die ermittelten Daten dadurch klarer erscheinen.

Wie die Darstellung des Statistischen Bundesamtes Wiesbaden in dem Diagramm 16 zeigt, lag die Zahl der Erwerbslosen im Zeitraum der Absolventenbefragung 2005 höher als im Zeitraum der Absolventenbefragung im Jahr 2002. Auch wenn diese Anzeige sicherlich nicht ohne weiteres repräsentativ auf die Absolventen-Befragung angelegt werden kann, so lassen sich doch gewisse Rückschlüsse auf die wirtschaftliche Situation in Deutschland ziehen.

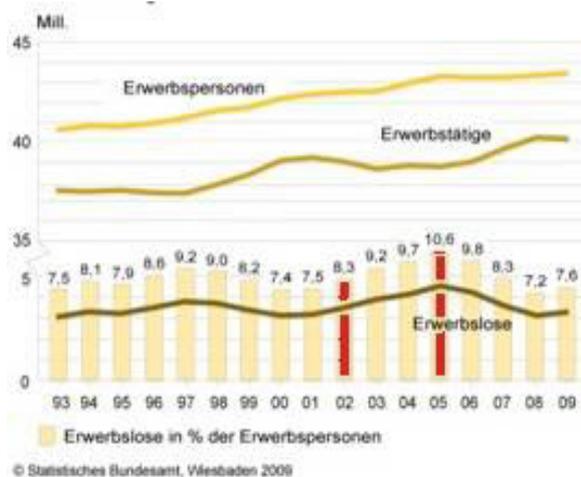


Diagramm 16: Absolventenbefragung - Wachstum und Beschäftigung in Deutschland

Im Folgenden werden sämtliche Diagramme der zuvor aufgeschlüsselten Absolventen-Befragung

2002 und 2005 gegenüber gestellt um mögliche Anomalitäten, beziehungsweise Trends oder Standards aufzeigen zu können.

Aufgrund der nahezu identischen Ausgangslage, die auswertbaren Rückantworten betragen 2002 45 und 2005 44 Fragebögen, sind die ermittelten Datensätze relativ vergleichbar.

| | |
|-----------------|----|
| Antworten 2002: | 45 |
| davon männlich: | 19 |
| davon weiblich: | 26 |
| Antworten 2005: | 44 |
| davon männlich: | 18 |
| davon weiblich: | 26 |

2.5.2. Studienschwerpunkte

Die Anzahl der Absolventen, welche zwei oder mehr Studienschwerpunkte belegt haben, ist jeweils am stärksten ausgeprägt, wobei 2005 der Abstand innerhalb der Benennungen deutlicher ist. Der Schwerpunkt *Freiraumplanung* hat 2005, im Gegensatz zu 2002, deutlich an Absolventen verloren, während die Zahl der Absolventen im Schwerpunkt *Landschaftsplanung* nahezu gleich geblieben ist.

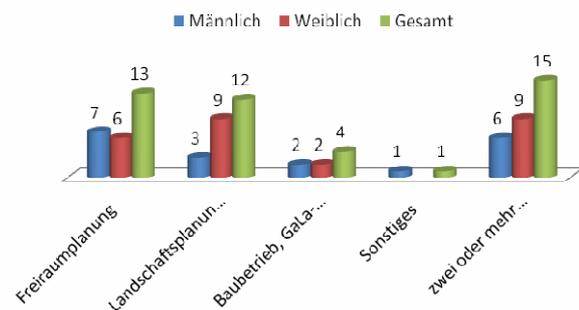


Diagramm 17: Absolventenbefragung - Vergleich A Studienschwerpunkt 2002 in Anzahl

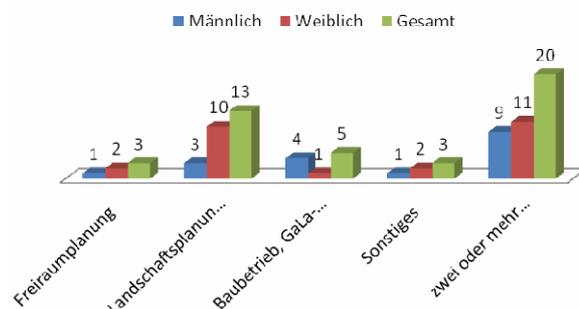


Diagramm 18: Absolventenbefragung - Vergleich B Studienschwerpunkt 2005 in Anzahl

Beschäftigung nach Studienschwerpunkten

Beide Diagramme, Diagramm 19 sowie Diagramm 20, lassen keine großen Interpretationsmöglichkeiten zu, da nur wenige

Auswüchse zu erkennen sind. Die Anzahl der Arbeitssuchenden bei *zwei oder mehr Studienschwerpunkten* ist sogar identisch. Die Profession der Landschaftsplanung hat 2002 ebenso wie 2005 Probleme ihre Absolventen in ein Berufsverhältnis zu bringen, allerdings erreichen Sie auch stets die höchsten Abgangszahlen, siehe hierzu Diagramm 17 und Diagramm 18.

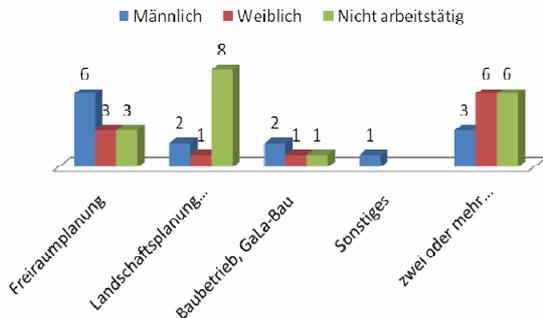


Diagramm 19: **Absolventenbefragung - Vergleich A Studienschwerpunkt 2002 in Anzahl**

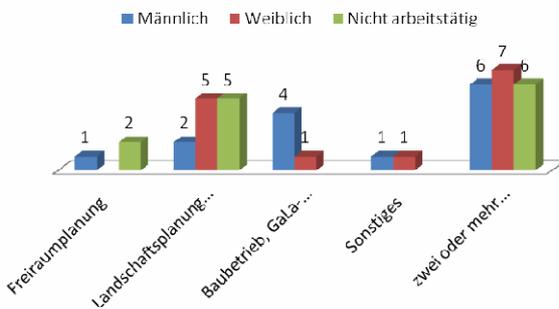


Diagramm 20: **Absolventenbefragung - Vergleich B Studienschwerpunkt 2002 in Anzahl**

2.5.3. Berufstätigkeiten innerhalb der Wirtschaftszweige

Achtung, Farbgebung nicht identisch!

In beiden Jahrgängen dominieren die Nennungen in den *privatwirtschaftlichen Bereichen*. Zugenommen haben 2005 die *sonstigen Stellen*. Positiv in der Befragung 2005, im Gegensatz zu 2002, ist die hohe Berufstätigkeit der Absolventen in den Bereichen *Bildung* und *Verwaltungstätigkeiten* sowie innerhalb der *Behörden und Kammern*.

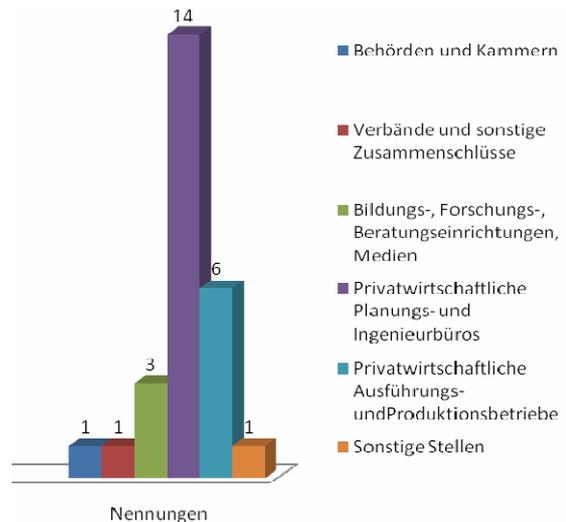


Diagramm 21: **Absolventenbefragung - Vergleich A Berufstätigkeit innerhalb Wirtschaftszweige 2002 in Anzahl**

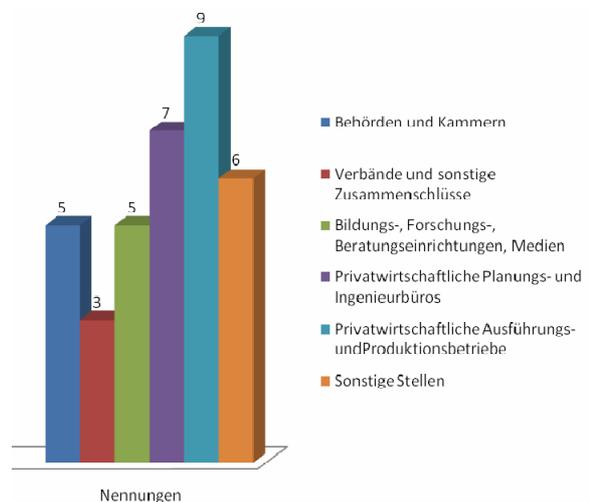


Diagramm 22: **Absolventenbefragung - Vergleich B Berufstätigkeit innerhalb Wirtschaftszweige 2005 in Anzahl**

Konkurrenten

Innerhalb der Befragung zwischen 2002 und 2005 gibt es bezüglich der Konkurrenzsituation teilweise gravierende Unterschiede. 2002 sind deutlich mehr Konkurrenzsituationen aufgetreten als im Jahr 2005. Allein die Biologen haben an Konkurrenzkraft eingebüßt. Sicherlich ist dieser Umstand nur eine Momentaufnahme und der Arbeitsmarktsituation geschuldet, dennoch zeichnet sich ein Trend ab. Erst Befragungen der folgenden Jahre werden zeigen, ob dieser Trend weiter hält, oder ob er wieder kippt.

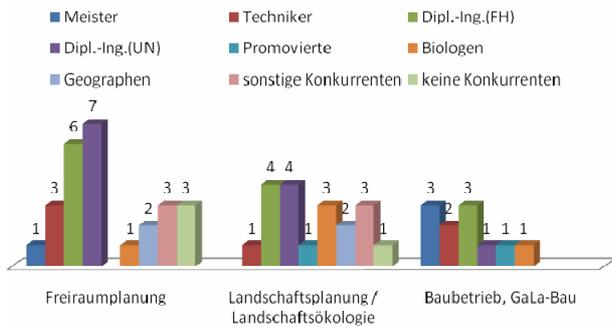


Diagramm 23: Absolventenbefragung - Vergleich A Konkurrenten 2002 in Anzahl

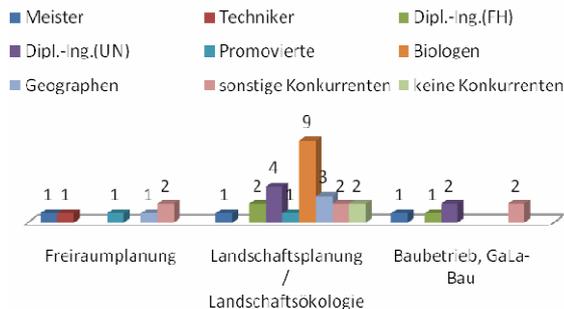


Diagramm 24: Absolventenbefragung - Vergleich B Konkurrenten 2005 in Anzahl

2.5.4. Arbeitslosigkeit nach Studium

Allgemein kann man sagen, dass die meisten Absolventinnen und Absolventen innerhalb des ersten Jahres ein berufliches Verhältnis beginnen können. Innerhalb dieses Jahres allerdings teilt sich die Masse der begonnenen Berufsverhältnisse auf. Während die meisten Absolventen innerhalb der ersten drei Monate nach Abschluss des Studiums einen Beruf ergreifen können, gelingt das der anderen Hälfte in den verbleibenden neun Monaten. Die weiblichen Absolventinnen scheinen indes auf dem Arbeitsmarkt eine etwas schwierigere Stellung zu beziehen.

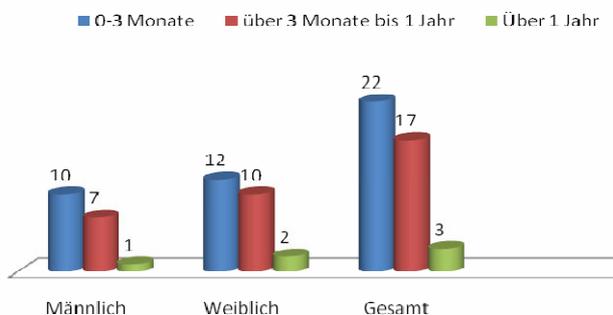


Diagramm 25: Absolventenbefragung - Vergleich A Arbeitslosigkeit nach dem Studium 2002 in Anzahl

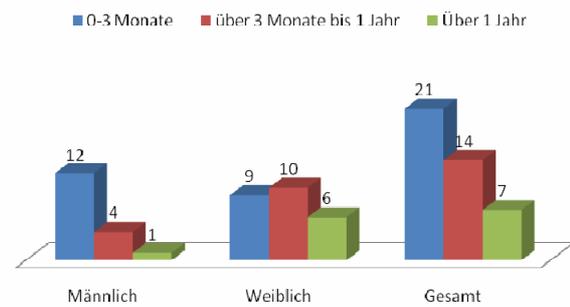


Diagramm 26: Absolventenbefragung - Vergleich B Arbeitslosigkeit nach dem Studium 2005 in Anzahl

2.5.5. Geographische Verteilung

Die lokalen Arbeitsverhältnisse dominieren in beiden Jahrgängen sowohl in den Bereichen *aktuelle* und *ehemalige Arbeitsplätze*. Baden-Württemberg hat in beiden Jahrgängen eine Spitzenposition erreicht und schlägt dabei das der Hochschule Neubrandenburg näher gelegene Brandenburg. Sicherlich sind auch in dieser Statistik die wirtschaftliche und geographische Größe beider Bundesländer zu berücksichtigen. In der Absolventen-Befragung von 2005 ist eine höhere Streuung an Arbeitsplätzen im Bundesgebiet, gegenüber der Auswertung 2002, zu erkennen, sogar zwei Arbeitsplätze im europäischen Ausland konnten erfasst werden.

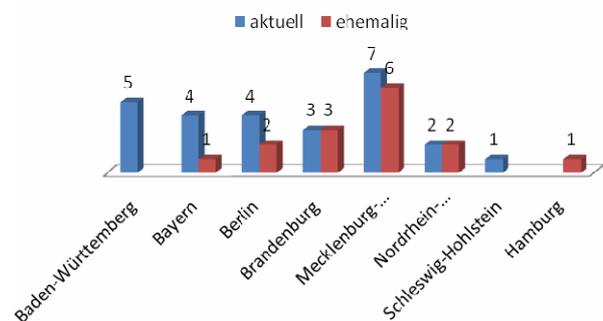


Diagramm 27: Absolventenbefragung - Vergleich A Arbeitsstellen 2002 in Anzahl

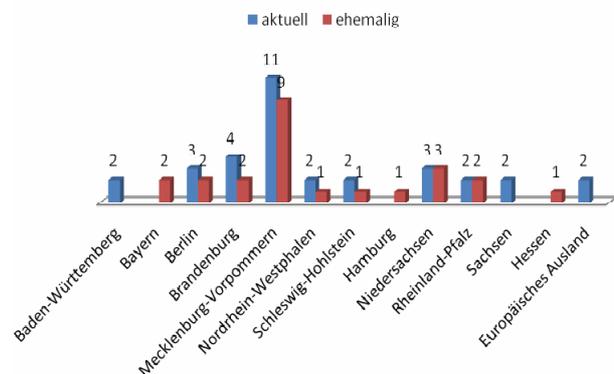


Diagramm 28: Absolventenbefragung - Vergleich B Arbeitsstelle 2005 in Anzahl

2.5.6. Probleme beim Berufseinstieg

In der 2005 Befragung wurden oder konnten deutlich mehr Probleme gewählt werden. Dieser Umstand erklärt die relativ hohe Bewertung der *sonstigen Schwierigkeiten beim Berufseinstieg* in der Umfrage 2002 und die niedrige Bewertung in der Umfrage 2005. Die unzureichende Berufspraxis ist allerdings in beiden Auswertungen führend, gefolgt vom geringen Stellenangebot.

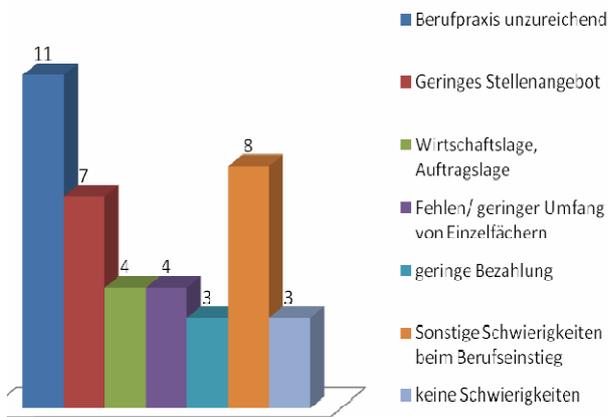


Diagramm 29: Absolventenbefragung - Vergleich A Probleme beim Berufseinstieg 2002 in Anzahl

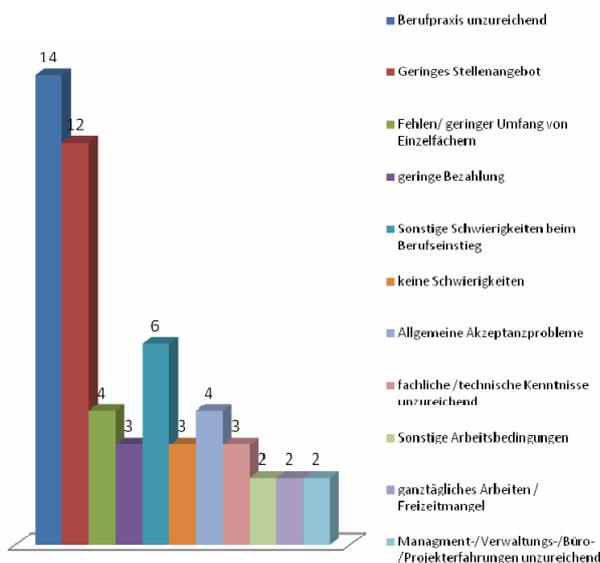


Diagramm 30: Absolventenbefragung - Vergleich B Probleme beim Berufseinstieg 2005 in Anzahl

Auf die hinteren Plätze ist, in jeweils beiden Auswertungen, die unzureichende Bezahlung gewählt worden, dass kann ebenfalls als Indiz auf die angespannte Arbeitsmarktsituation gedeutet werden. Wahrscheinlich aufgrund der Beantwortungsmöglichkeiten 2005 tauchen erstmals die *allgemeinen Akzeptanzprobleme* in der Statistik auf. Die Zukunft wird zeigen, welchen Stellenwert diese zwischenmenschlichen, sozialen Werte in den Schwierigkeiten beim Berufseinstieg einnehmen werden.

2.5.7. Zusammenfassung der Auswertungen 2002 und 2005

Innerhalb der einzelnen Themenkomplexe konnten gravierende Abweichungen oder bestehende Entwicklungen festgestellt werden.

Die Freiraumplanung bildete, zumindest an der Hochschule Neubrandenburg, innerhalb der Befragung 2005 weniger Absolventen aus.

Während in den Wirtschaftszweigen die privatwirtschaftlichen Betriebe nach wie vor die erfolgreichsten Arbeitgeber der Neubrandenburger Absolventen sind, konnten zumindest in den letzten Jahren die Behörden, Verbände und Bildungsträger vermehrt Arbeitsstellen neu ausweisen.

Einen gravierenden Rückgang in der Konkurrenz-Situation lässt sich anhand der Daten auf dem Arbeitsmarkt feststellen. Bis auf die Biologen haben alle direkten Konkurrenten Einbußen in der Wahrnehmung der Absolventen hinnehmen müssen. Der Zeitraum der Arbeitslosigkeit nach Beendigung des Studiums scheint anhand der erfassten Daten etwas länger anzudauern. Dennoch liegt der Hauptteil der erfolgreichen Berufsanfänge innerhalb der ersten drei Monate.

Bei den geographischen Arbeitsstellen konnten sich die lokalen Arbeitgeber behaupten. Inwieweit die Qualität und Bezahlungen geographisch wandeln, wurde nicht erfasst, sie dürfte dem allgemeinen Gefälle unterliegen.

Wichtige Neuerung in der 2005 Befragung war die Aufnahme der sozialen Problemfälle in der Frage nach den beruflichen Einstiegsschwierigkeiten. Wie die Benennungen der Absolventen in Diagramm 30 zeigen, nehmen diese Probleme einen wichtigen Stellenwert am Berufsanfang ein. Hier könnte durch eine gezielte Problemanalyse die Qualität der Lehre weiter erhöht werden.

2.6 Befragungsauswertung Landschaftsarchitektur 2005 Dipl.-Ing. (FH)

2.6.1. Allgemeines

Für die folgenden Datensätze konnten keine allgemein gültigen Aussagen ermittelt werden. Allein die Einschränkung der Befragung auf Absolventinnen und Absolventen mit Abschluss Dipl.-Ing. (FH) lässt sich belegen. Daher müssen die relativ hohen Datensätze der Absolventen als gegeben hingenommen werden. Zur allgemeinen Vergleichbarkeit wurde versucht die identischen Fragestellungen zu erfassen und auszuwerten.

2.6.2. Studienschwerpunkte innerhalb des Studiums

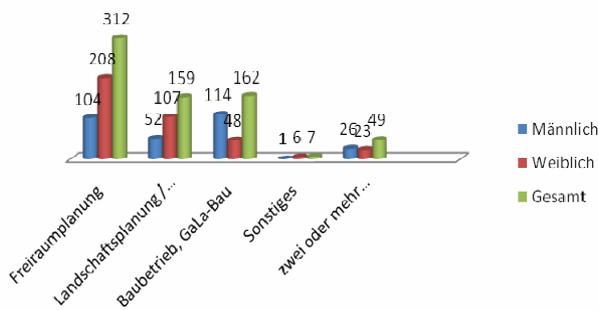


Diagramm 31: **Absolventenbefragung - Studienschwerpunkte innerhalb des Studiums 2005 Dipl.-Ing. (FH) in Anzahl**

Auffällig in der geschlechtlichen Studienschwerpunktwahl ist vor allem, dass allein im Schwerpunkt *Baubetrieb/GaLaBau* der Anteil der männlichen Absolventen höher ist als die der weiblichen Absolventinnen. In den anderen Studienschwerpunkten dominieren vorrangig weibliche Absolventinnen. In der Gesamtbewertung führt der Studiengang *Freiraumplanung* mit 312 Nennungen deutlich vor dem zweitplatzierten Schwerpunkt *Baubetrieb/GaLaBau* mit 162 Nennungen. Damit konnte sich dieser knapp vor der *Landschaftsplanung* platzieren, welche auf insgesamt 159 Nennungen kommt. Der Anteil der Absolventen, die *zwei oder mehr Studienschwerpunkte* gewählt haben, ist in dieser Gesamtauswertung mit nur 49 Benennungen als äußerst gering zu bewerten.

2.6.3. Berufstätig

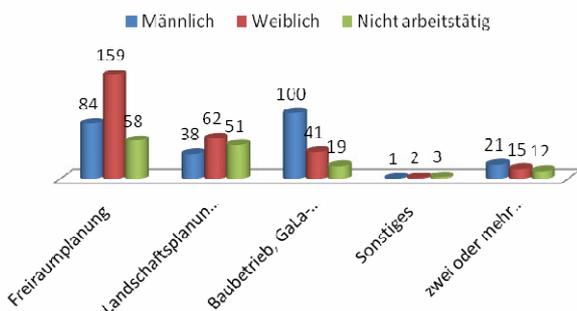


Diagramm 32: **Absolventenbefragung - Berufstätig 2005 Dipl.-Ing. (FH) in Anzahl**

Dennoch kann man die Chancen auf ein berufliches Verhältnis in den einzelnen Studienschwerpunkten wie folgt beziffern:

| | |
|---------------------|------|
| Freiraumplanung: | 81 % |
| Landschaftsplanung: | 67 % |
| Baubetrieb/GaLaBau: | 88 % |
| Sonstiges: | 57 % |

Mehr Studienschwerpunkte: 75 %
Mittelwert: 73,6 %²

Die Angaben des oben stehendem

Diagramm 32 unterscheiden sich minimal gegenüber den Angaben in dem Diagramm 31. So stehen z. B. 310 Nennungen im Schwerpunkt *Freiraumplanung* (Diagramm 31) insgesamt 301 Nennungen im Schwerpunkt *Freiraumplanung* (

Diagramm 32) gegenüber.

Daher schlagen sich die im Vorfeld erfassten Tendenzen der hohen weiblichen Absolventenzahlen auch in der Berufstätigkeit nieder. Die Verhältnisse sind beinahe gleich geblieben, siehe dazu auch die folgenden Diagramme.

Allgemein kann man anhand der Zahlenauswertungen von einer sehr guten damaligen Arbeitsmarktsituation sprechen.

Gesamtverhältnis Absolventen-Arbeitstätigkeit

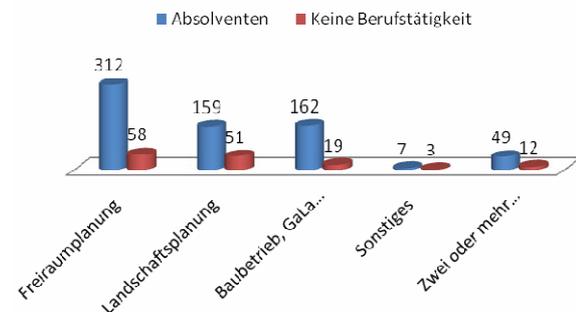


Diagramm 33: **Absolventenbefragung - Gesamtverhältnis Absolventen-Berufstätigkeit 2005 Dipl.-Ing (FH) in Anzahl**

Das Verhältnis von Absolventen und deren Chance zur Aufnahme einer Arbeitstätigkeit können aufgrund dieser Daten als sehr gut angesehen werden. Wobei hier sicherlich die regionalen, wirtschaftlichen und persönlichen Potentiale und Strukturen beachtet werden müssen.

² Eigene Berechnungen des Autors

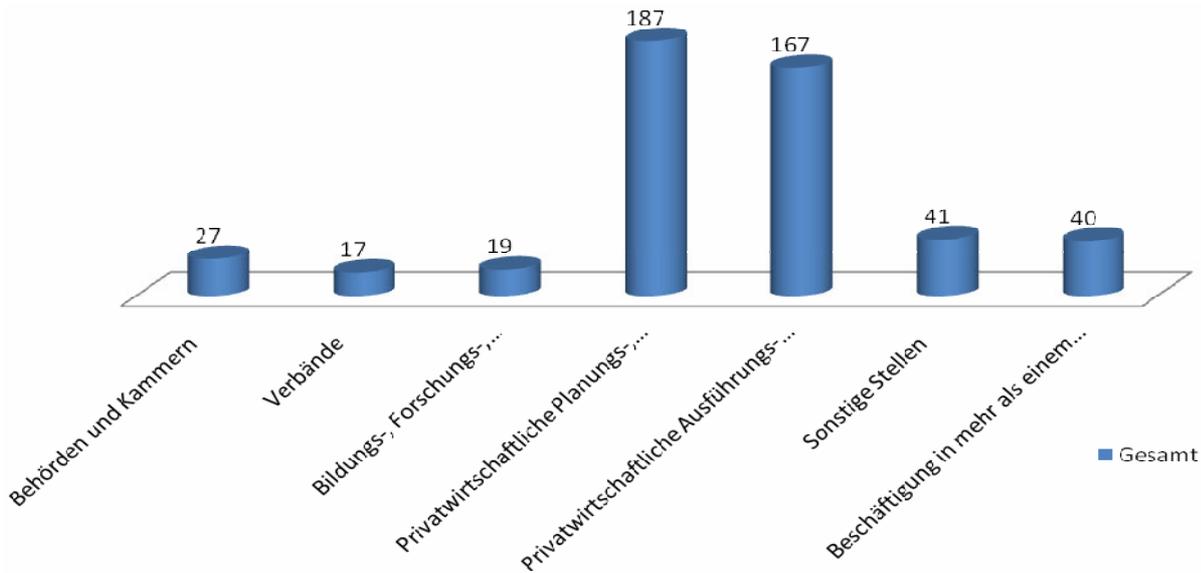


Diagramm 34: Absolventenbefragung - Beschäftigungen nach Wirtschaftszweigen 2005 Dipl.-Ing. (FH) in Anzahl

Geschlechtergetrennte Aufschlüsselung der Absolventen-Arbeitstätigkeit

Das Diagramm 35 und das Diagramm 36 spiegeln nochmals die guten Verhältnisse zwischen Absolventenzahlen und anschließender Berufstätigkeit wider. Auffällig ist vor allem die Tatsache, dass von 48 Absolventinnen, welche den Schwerpunkt *Baubetrieb/GaLaBau* belegt hatten, insgesamt 41 ein Berufsverhältnis erlangen konnten.

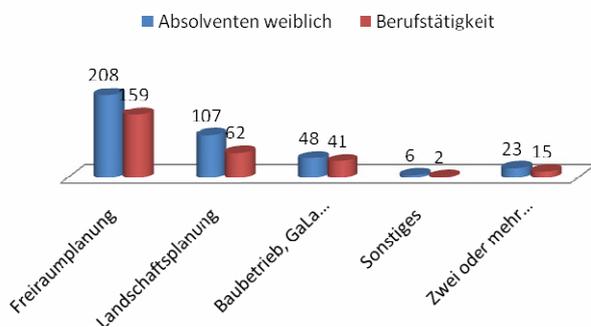


Diagramm 35: Absolventenbefragung - Verhältnis Absolventin-Berufstätigkeit 2005 Dipl.-Ing (FH) in Anzahl

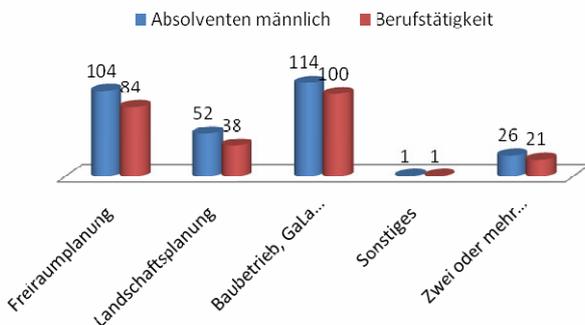


Diagramm 36: Absolventenbefragung - Verhältnis Absolvent-Berufstätigkeit 2005 Dipl.-Ing (FH) in Anzahl

Beschäftigungen nach Wirtschaftszweigen

Die vorliegenden Daten der Absolventenbefragung 2005 Dipl.-Ing. (FH) gaben keine geschlechtergetrennte Aufschlüsselung vor. Allerdings kann das Diagramm 34 die allgemeinen Schwerpunkte in den Berufsverhältnissen widerspiegeln. Es führt der privatwirtschaftliche Sektor mit den Planungs- und Ausführungsbetrieben. Eine deutliche Steigerung ist in der Spalte *Beschäftigung in mehr als einem Berufsverhältnis* zu verzeichnen. Ein Trend der anscheinend auf verstärkte Kurzarbeit zurückzuführen ist.³ Mit 40 Nennungen liegen diese knapp hinter den *sonstigen Stellen*. Erst danach und das ist beachtlich, kommen mit 27 Nennungen die *Behörden und Kammern*. Die Arbeitgeber *Bildungs- und Forschungseinrichtungen* haben sich mit 19 Nennungen knapp vor den *Verbänden* (17-mal genannt) setzen können.

Berufsfeld nach Studienschwerpunkt

In der Datensammlung (Absolventenbefragung Dipl.-Ing. (FH) 2005) tauchen zwei Tabellen mit dem gleichen Tabellenkopf auf (3 Beschäftigung nach Wirtschaftszweige). Es wurde die Tabelle genommen, die in den Angaben mit den Einzeltabellen übereinstimmt.

Das Diagramm 38 splittert nochmals die Berufsfelder nach den Studienschwerpunkten auf. Während in den Berufsfeldern Behörden und Kammern ein Gleichgewicht unter den

³ Eigene Interpretation des Autors, nicht ausreichend belegt.

Studienschwerpunkten herrscht, dominieren in den Verbänden die Absolventen der Landschaftsplanung. In den Bildungs-, Forschungs- und Medieneinrichtungen wiederum ist ein einträchtiges Nebeneinander der unterschiedlichen Schwerpunkte zu erkennen. In den privatwirtschaftlichen Planungsbüros führen mit insgesamt 141 Nennungen ganz klar die Absolventen des Schwerpunktes Freiraumplanung. Es folgen mit 34 Nennungen die Absolventen der Landschaftsplanung. Relativ abgeschlagen liegen mit lediglich zwölf Nennungen die Absolventen des Schwerpunktes Baubetrieb/GaLaBau auf dem dritten Rang. Im Arbeitsfeld *privatwirtschaftliche Ausführungsplanung* dagegen dominieren mit 102 Benennungen die Absolventen des Schwerpunktes *Baubetrieb/GaLaBau*, ein Umstand der allerdings zu erwarten war.

In den Sparten *sonstige Stellen* und *Beschäftigungen in mehr als einem Arbeitsverhältnis* kann man den gleichen Trend erkennen. Die Berufsverhältnisse beider Spalten gliedern sich mit etwa den gleichen Abständen in:

- Freiraumplanung
- Landschaftsplanung
- Baubetrieb/GaLaBau

auf.

Konkurrenzsituationen

Innerhalb der Studienschwerpunkte als auch aufgrund der Geschlechter kam es im Beruf bzw. in der Bewerbungsphase zu unterschiedlichen Konkurrenzsituationen. In den folgenden Diagrammen werden sie nach Studienschwerpunkten unterteilt dargestellt.

Konkurrenzsituation Freiraumplanung

Innerhalb der Fragestellung wurden verschiedene Professionen abgefragt um mögliche Konkurrenzsituationen innerhalb der Freiraumplanung erkennen zu lassen. Dabei kam es zu unterschiedlichen Gewichtungen. Dennoch gab es eine relativ hohe Anzahl der Nennungen, welche *keine Konkurrenten* angekreuzt haben. Lässt man diese Spalte jedoch außer Acht, so dominieren die Absolventen der *Dipl.-Ing./Bachelorstudiengänge* beziehungsweise die der *Dipl.-Ing./Masterstudiengänge*, es folgen mit Abstand die *Techniker*. Einen hohen Wert haben zusätzlich die *Meister* erreicht. Augenscheinlich ist, dass in sämtlichen Spalten die weiblichen Absolventen mehr Konkurrenz wahrgenommen haben als ihre männlichen Kommilitonen.

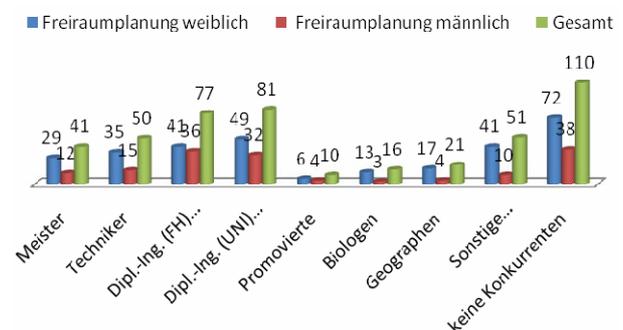


Diagramm 37: Absolventenbefragung - Konkurrenten Freiraumplanung 2005 Dipl.-Ing. (FH) in Anzahl

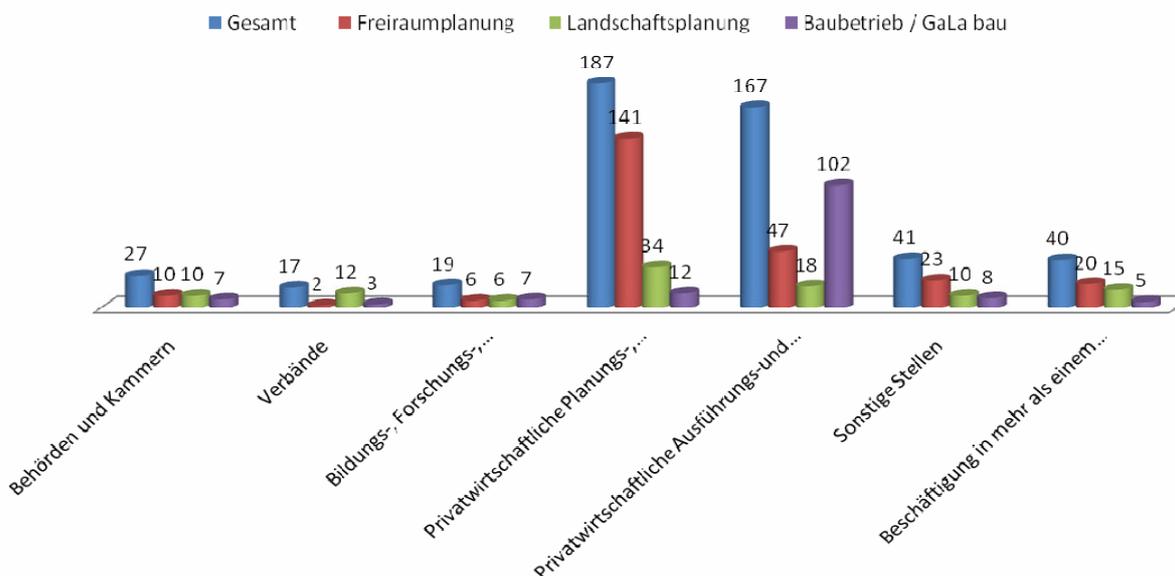


Diagramm 38: Absolventenbefragung - Beschäftigungsfeld nach Studierendenschwerpunkt 2005 Dipl.-Ing. (FH) in Anzahl

Konkurrenzsituation Landschaftsplanung

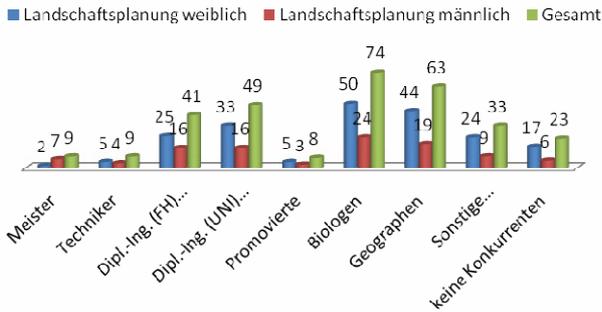


Diagramm 39: Absolventenbefragung - Konkurrenten Landschaftsplanung 2005 Dipl.-Ing. (FH) in Anzahl

Die Konkurrenzsituation des Schwerpunktes *Landschaftsplanung* wird dominiert von den *Biologen*, dicht gefolgt von den *Geographen*. Auf den folgenden Plätzen dominieren die Absolventen der *Dipl.-Ing./ Bachelorstudiengänge* beziehungsweise die der *Dipl.-Ing./Masterstudiengänge*. Ansonsten haben sowohl die Felder *Sonstiges* und *keine Konkurrenten* hohe Nennungen erhalten. Anders als in der *Freiraumplanung* bilden die *Meister* innerhalb der *Landschaftsplanung* keine nennenswerte Konkurrenz.

Konkurrenzsituation Baubetrieb/GaLaBau

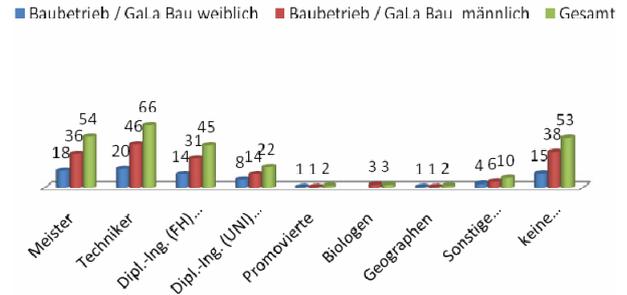


Diagramm 40: Absolventenbefragung - Konkurrenten Baubetrieb/GaLaBau 2005 Dipl.-Ing. (FH) in Anzahl

Im Schwerpunkt *Baubetrieb/GaLaBau* dominieren, wie anzunehmen war, die *Techniker* und *Meister* die Konkurrenzsituation. Es folgt die Nennung *keine Konkurrenten*. Auffallend ist, dass innerhalb dieses Schwerpunktes vor allem die Professionen der praktischen Berufsausbildung vor den akademischen als Konkurrenten dominieren. Und so fallen auf die weiteren promovierten Professionen so gut wie keine Nennungen.

■ Aktuelle Arbeitsstelle ■ Ehemalige Arbeitsstelle

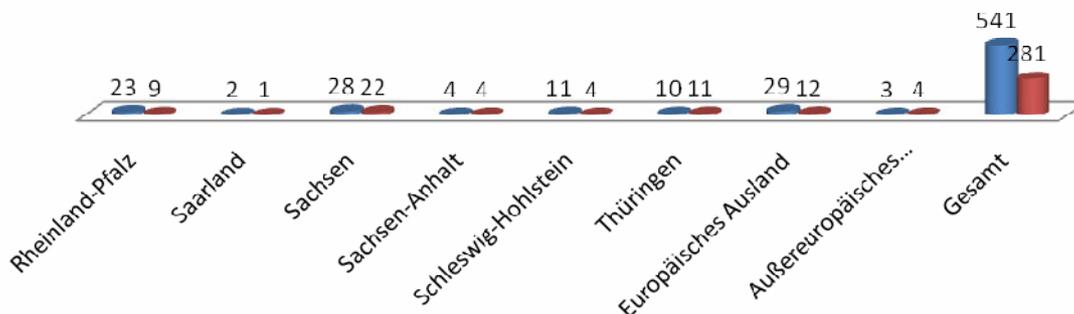


Diagramm 41: Absolventenbefragung - Geographische Verteilung 2 - 2005 Dipl.-Ing. (FH) in Anzahl

2.6.4. Geographische Verteilung

Das Diagramm 41 und das Diagramm 42 wurden nur aufgrund einer besseren, graphischen Darstellung geteilt. Dadurch sind die unterschiedlich auftretenden Säulenhöhen bedingt. Innerhalb der geographischen Verteilung (Diagramm 41) dominieren die wirtschaftsstarken, alten Bundesländer, an vorderster Stelle Nordrhein-Westfalen. Es folgen Bayern (72 Nennungen), Baden-Württemberg (81 Nennungen), Niedersachsen (62 Nennungen) und Hessen (32 Nennungen). Abgeschlagen auf den hinteren Plätzen landen Sachsen-Anhalt (vier Nennungen), das Saarland (zwei Nennungen) und der Stadtstaat Bremen (ebenfalls zwei Nennungen). Diese Reihenfolge bleibt sich auch

bei der integrierten Frage nach den bisherigen geographischen Arbeitsplätzen treu.

2.6.5. Probleme beim Berufseinstieg

Verschiedene Probleme behindern, oder erschweren den Start in ein neues Berufsverhältnis. Das Diagramm 42 listet die schwerwiegendsten Probleme auf. Dabei wird, mit 164 Nennungen als dringendstes Problem das zu *geringe Stellenangebot* und mit 150 Nennungen folgend die *unzureichende Berufspraxis* genannt. Weitere Probleme sind die 82-mal benannten *unzureichenden fachlichen Kenntnisse* und die mit 48 Benennungen gewählte *geringe Bezahlungen*. Allerdings tauchen auch zwei weitere Themenfelder innerhalb der Daten auf. Dazu zählen private, sowie soziale Bereiche. So kann

man allgemein verschiedene Themenfelder unterscheiden. Dazu gehören

Stellensuche:

- Geringes Stellenangebot
- Geringe Bezahlung
- Wirtschaftslage, etc.

Fachliche Probleme innerhalb des Berufes:

- Unzureichende Berufspraxis
- Unzureichende fachliche Kenntnisse
- Umsetzung Theorie und Praxis, etc.

- Soziale Probleme innerhalb des Berufes:
- Unzureichende soziale Kompetenzen
 - Unzureichende Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch
 - Umgang mit Auftraggeber und Mitarbeiter

Aus diesen verschiedenen Themenkomplexen ergeben sich die unterschiedlichsten Konstellationen, die schließlich in einigen Fällen zu Problemen führen können.

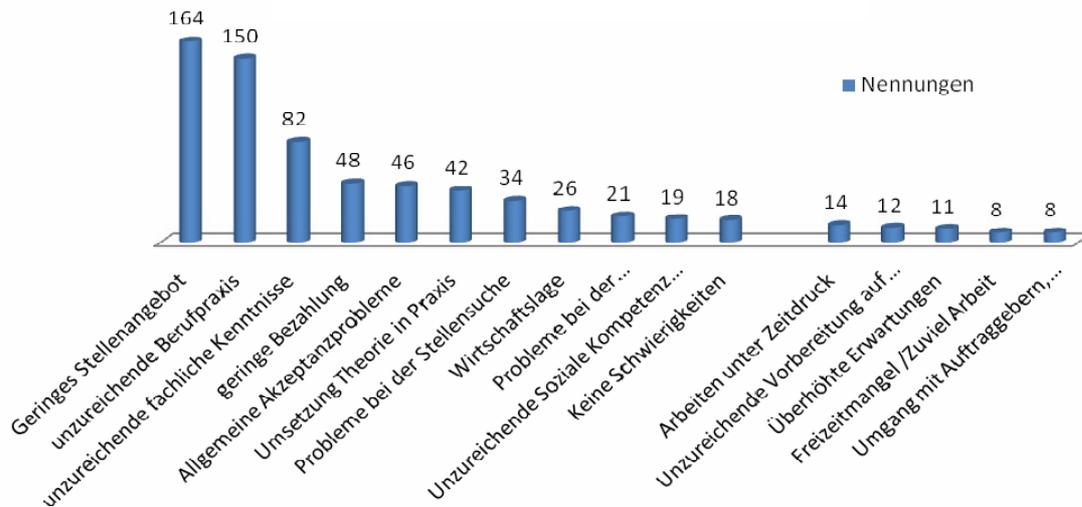


Diagramm 42: Absolventenbefragung - Probleme beim Berufseinstieg 2005 Dipl.-Ing. (FH) in Anzahl

2.6.6. Zusammenfassung der Absolventenbefragung Dipl.-Ing. (FH) 2005

Einige Ausgangsdaten bezüglich der Umfrage konnten im Rahmen der Ausarbeitung nicht ermittelt werden. Darunter fallen Angaben über den zeitlich Umfang der Absolventenbefragung (Wer war involviert?) sowie grundlegende Daten wie die Anzahl der teilnehmenden weiblichen und männlichen Absolventen. So können auch einige Abweichungen in den Nennungen nicht hinreichend erklärt werden (siehe Diagramm 31 und

Diagramm 32 - Mengenunterschiede zwischen Studienschwerpunkt und Berufstätigkeit). Trotz dieser unsicheren Ausgangslage lassen sich Trends und Schwerpunkte aus den einzelnen Datensätzen herausfiltern. So hat ein proportional hoher Anteil an Dipl.-Ing (FH) Absolventen den Schwerpunkt *Freiraumplanung* gewählt. Augenscheinlich bietet dieser Studienschwerpunkt allerdings auch eine gute berufliche Chance, nur wenige Absolventen besaßen kein berufliches Verhältnis. Allgemein lassen sich jedoch die beruflichen Chancen, zumindest anhand dieser Daten als sehr gut darstellen, wie das Diagramm

35 und das Diagramm 36 belegen. Insgesamt konnte mit etwa 73 % ein akzeptabler Mittelwert zwischen Absolvent und Berufsstarter errechnet werden. (siehe Kapitel 2.6.3)

Weiterhin lassen sich keine gravierenden Unterschiede beim Berufsstart feststellen. Weibliche und männliche Absolventen haben gleichgute Chance ein Arbeitsverhältnis zu erlangen. Unabhängig der im Studium gewählten Schwerpunkte ist der privatwirtschaftliche Sektor der größte Arbeitgeber. Geringe berufliche Möglichkeiten bieten dagegen die Bildungs- und Forschungseinrichtungen. Die scheinbar solide akademische Ausbildung der Diplomanten spiegelt sich in den Nennungen der beruflichen Probleme wieder. Erst an dritter Stelle, nach den unzureichenden Stellenangebot und der geringen beruflichen Praxis, wurden die fachlichen Defizite genannt.

2.7 Zusammenfassung aller Auswertungen

Eine Gegenüberstellung der einzelnen Auswertungen ist relativ kompliziert, da keine einheitlichen Parameter vorherrschen. Aufgrund unterschiedlicher Teilnehmerzahlen können

allenfalls allgemein gehaltene Aussagen getroffen werden, vorausgesetzt die Auswertung Absolventenbefragung Landschaftsarchitektur 2005 Dipl.-Ing. (FH) beschränkt sich auf Absolventen der HS Neubrandenburg - ein Umstand der nicht belegt werden kann.

Im Folgenden dennoch ein Versuch der Auswertung. Die Auswertung der Dipl.-Ing. (FH) wird im Text explizit genannt, wenn sich der Inhalt darauf bezieht. Ansonsten sind stets die beiden Auswertungen 2002 und 2005 gemeint.

Studienschwerpunkte:

Während in der Auswertung Dipl.-Ing. (FH) die Absolventen schwerpunktmäßig der Freiraumplanung entstammten, wechselt dieser Trend. In beiden Absolventenbefragungen (2002, 2005) nahm die Absolventenzahl in diesem Schwerpunkt ab. Im Gegenzug nahm der Schwerpunkt *zwei oder mehr Schwerpunkte* in den 2002 und 2005 Befragungen immer mehr zu. Es scheint so, als ob die potentiellen Absolventen der Freiraumplanung in die anderen Schwerpunkte, bzw. verstärkt in zwei oder mehr Schwerpunkte gewechselt sind. Allerdings können hierfür keine ausreichenden Daten zur Verfügung gestellt werden.

Wirtschaftszweige:

Nach wie vor stellen die privatwirtschaftlichen Planungs- und Ausführungsbetriebe die meisten Arbeitsplätze für die Profession der Landschaftsarchitekten. Innerhalb der Antwortmöglichkeiten sind stets die Felder *sonstige Stellen* und *mehr als eine Stelle* angegeben. Im Verlauf der Absolventenbefragungen können beide Spalten auf immer höhere Benennungen verweisen. Es scheint also so, dass Landschaftsarchitekten verstärkt Nischen innerhalb ihres Arbeitsfeldes besetzen können. Außerdem belegt dieser Umstand, dass Landschaftsarchitekten immer mehr gezwungen sind gleichzeitig mehrere berufliche Verhältnisse wahrzunehmen.

Konkurrenten:

In allen Auswertungen schwankten die Angaben nach möglichen Konkurrenten, ein Umstand, der auf die jeweils aktuelle wirtschaftliche Lage, sowie dem jeweiligen Antwortpool geschuldet ist. Dennoch lassen sich Schwerpunkte aufzeigen.

In den Befragungen 2002 und 2005 waren innerhalb des Schwerpunktes Freiraumplanung vorwiegend die Dipl.-Ing (FH) und Dipl.-Ing (UNI) als direkte Konkurrenten benannt worden. Innerhalb der 2005 Dipl.-Ing (FH) Befragung bestätigt sich dieser Trend, allerdings wurde gleichsam die Antwort *keine Konkurrenten* enorm hoch benotet.

Im Schwerpunkt Landschaftsplanung wurden in den Befragungen 2002 und 2005 vorwiegend Biologen als Konkurrenten gesehen. Innerhalb der 2005 Dipl.-Ing (FH) Befragung bestätigt sich dieser Trend. Allerdings wurden hierbei zusätzlich die Dipl.-Ing (FH) und Dipl.-Ing (UNI) als direkte Konkurrenten gesehen.

Im Schwerpunkt Baubetrieb/GaLaBau herrscht in allen Befragungen Übereinkunft. Als direkte Konkurrenten werden vorwiegend Techniker und Meister gesehen. Dennoch können sich hier die Absolventen relativ gut behaupten, wenn man die Verhältnisse Absolvent-Beruf sieht. Vor allem die weiblichen Absolventinnen scheinen innerhalb dieser Schwerpunkte sehr gute Berufschancen zu besitzen.

Geographische Verteilung:

Die Frage zeigte innerhalb der einzelnen Befragungen die größten Unterschiede. Während die bei der Dipl.-Ing (FH) Befragung vorwiegend bundesweit Arbeitsplätze gefunden wurden, dominieren in den 2002 und 2005 Befragungen hauptsächlich regionale Arbeitsplätze. So sind bei den Dipl.-Ing. (FH) Absolventen vorwiegend Nordrhein-Westfalen, Bayern und Baden-Württemberg potentielle Arbeitgeberländer gewesen. Dieser Trend hat sich ein wenig gewandelt. Zwar bieten die eben genannten Bundesländer auch aktuell gute berufliche Chancen, der Hauptteil der Arbeitsplätze liegt jedoch in den 2002 und 2005 Befragungen im regionalen Bereich. Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg stellen die meisten Arbeitsplätze. Auffallend in allen Befragungen sind die Länder Saarland, Sachsen-Anhalt und Bremen, welche stets zu den Schlusslichtern gehörten. Sicherlich spielt hierbei vor allem die Größe beziehungsweise die wirtschaftliche Situation in den Ländern die entscheidende Rolle.

Schwierigkeiten im Beruf:

Die Schwierigkeiten im Beruf ähneln sich in allen Datensätzen. Nur die Reihenfolge der ersten beiden Plätze ändert sich. Während bei den Dipl.-Ing. (FH) an erster Stelle die unzureichenden Stellenangebote und an zweiter Stelle die unzureichende Berufspraxis steht, ist es bei den 2002 und 2005 Befragungen genau umgekehrt. Wichtigster Unterschied zwischen den Dipl.-Ing. (FH) Befragung und den 2002-2005 Befragungen ist die Nennung *geringe Bezahlung*. Diese Antwortmöglichkeit wurde bei den Dipl.-Ing. (FH) an dritter Stelle genannt und ist damit augenscheinlich ein wichtiger Kritikpunkt bei Schwierigkeiten im Berufseinstieg. Bei den 2002 und 2005 Befragungen landete dieser Aspekt nur auf den hinteren Plätzen. Dieser Umstand kann sicherlich auch an der jeweiligen wirtschaftlichen Situation liegen.

3 Zeitschriften

Viele Arbeitgeber, die qualifiziertes Fachpersonal suchen, nutzen für die Veröffentlichung ihrer Stellenangebote entsprechende Fachzeitschriften. Vom Arbeitssuchenden werden jedoch die Fachzeitschriften als Quelle von Stellenangeboten oftmals unterschätzt. Auf der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz kann ein Studienabsolvent eine Zeitschrift zu Hilfe nehmen, die vom Inhalt her seinem gewünschten Berufsfeld entspricht. Dort werden auch zu dem Interessenbereich passende Stellenangebote zu finden sein.

Um die Anzahl und den Inhalt von Stellenangeboten aus einer möglichst großen Palette an Berufsfeldern der Landschaftsarchitektur und Umweltplanung untersuchen zu können, wurden die Fachzeitschriften „Stadt + Grün“, „Garten und Landschaft“, „Naturschutz und Landschaftsplanung“ und „Natur und Landschaft“ gewählt.

In diesen Fachzeitschriften wurde in den Jahrgängen 1999 bis November 2009 nach Stellenanzeigen gesucht. Insgesamt wurden in den genannten Fachzeitschriften 1546 Stellenanzeigen gefunden, analysiert und bewertet.

Die Zeitschriften spezialisieren sich auf die bestimmten Berufsfelder der Landschaftsarchitektur und Umweltplanung und unterscheiden sich voneinander hinsichtlich der Arbeitsangebote.

Bei „Garten und Landschaft“ dominiert die Objektplanung, wobei in „Stadt + Grün“ überwiegend Stellenangebote in der Verwaltung zu finden sind. Die beiden Zeitschriften „Naturschutz und Landschaftsplanung“ und „Natur und Landschaft“ sind auf Landschafts- und Umweltplanung, Naturschutz und Unterhaltung der historischen Gärten spezialisiert.

3.1.1. Stadt + Grün

Fachpublikation für die öffentliche Grüngestaltung und Grünpflege mit den Schwerpunkten Umwelt- und Freiraumplanung

Insgesamt: 284 Stellenanzeigen



3.1.2. Garten und Landschaft



Fachzeitschrift für Landschaftsarchitektur, herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Gartenkunst und Landschaftskultur e.V.

Insgesamt: 1064 Stellenanzeigen

3.1.3. Naturschutz und Landschaftsplanung



Zeitschrift für angewandte Ökologie

Insgesamt: 44 Stellenanzeigen

3.1.4. Natur und Landschaft



Die Monatszeitschrift für Naturschutz und Landschaftspflege; herausgegeben von Bundesamt für Naturschutz

Insgesamt: 154 Stellenanzeigen

3.2 Analyse zu den Stellenanzahlen

3.2.1. Stellenanzeigen pro Jahr

Die Analyse der Stellenangebote in den Zeitschriften beschränkt sich auf den Zeitraum der letzten zehn Jahre (1999-2009). Die Anzahl der Stellenanzeigen ist von Jahrgang zu Jahrgang unterschiedlich. Es sind bemerkenswerte Höhe- und Tiefpunkte feststellbar (siehe Diagramm 43).

Die Höchstwerte der Stellenanzeigen pro Jahr liegen in den Zeitschriften „Naturschutz und Landschaftsplanung“ und „Natur und Landschaft“ bei 30 im Jahr 2009, in „Stadt + Grün“ bei 41 im Jahr 2000 und in „Garten und Landschaft“ bei 201 im Jahr 2000. Wegen der enorm hohen Zahl von Stellenanzeigen beeinflusst die zuletzt genannte Zeitschrift stark die Werte der Gesamtanalyse der Stellenanzeigen pro Jahr.

In den Jahren 1999 bis 2000 ist ein allgemeiner Anstieg der Zahl der Stellenausschreibungen zu bemerken. Im Jahr 2000 wird die größte Zahl der Stellenanzeigen (263) im gesamten Untersuchungszeitraum veröffentlicht. Im Jahr 2001 beginnt ein starker Rücklauf der Stellenangebote für Landschaftsarchitekten. Die Zahlen der Jobangebote nehmen konstant ab, bis sie im Jahr 2003 mit insgesamt 73 Stellenangeboten in allen vier Zeitschriften ihren

Tiefpunkt erreichen. Die Gesamtsituation bleibt innerhalb der nächsten drei Jahre relativ konstant, mit leicht wachsender Tendenz. Im Jahr 2007 erholt sich die Arbeitsmarktsituation für Landschaftsarchitekten wieder und die Zahl der Stellenangebote steigt auf 163. Dieser Höhepunkt dauert nur bis zum Jahr 2008. Nun sinkt die Zahl der Jobangebote wieder ab und erreicht im Jahr 2009 nur den Wert von 66 Stellenanzeigen. Dem allgemeinen Trend zum Trotz erreicht im Jahr 2009 die Anzahl der Stellenanzeigen in den beiden Zeitschriften: „Natur und Landschaft“ und „Naturschutz und Landschaftsplanung“ ihren Höchstwert von 30 Anzeigen im Jahr. Dies weist auf eine positive Entwicklung in den Berufsfeldern der Landschafts- und Umweltplanung sowie des Naturschutzes hin.

Die wirtschaftliche Krise hat zweifellos einen Einfluss auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation und bewirkt somit auch eine Abnahme der Stellenausschreibungen im Jahr 2009. Es ist auch nicht klar, wie lange dieser Zustand dauern wird. Das Ende des erneuten Tiefpunktes auf dem Arbeitsmarkt ist derzeit noch nicht absehbar. Dennoch haben die letzten Jahre gezeigt, dass nach einem Tiefpunkt immer eine steigende Tendenz bei der Anzahl der Stellenausschreibungen zu vermerken war.

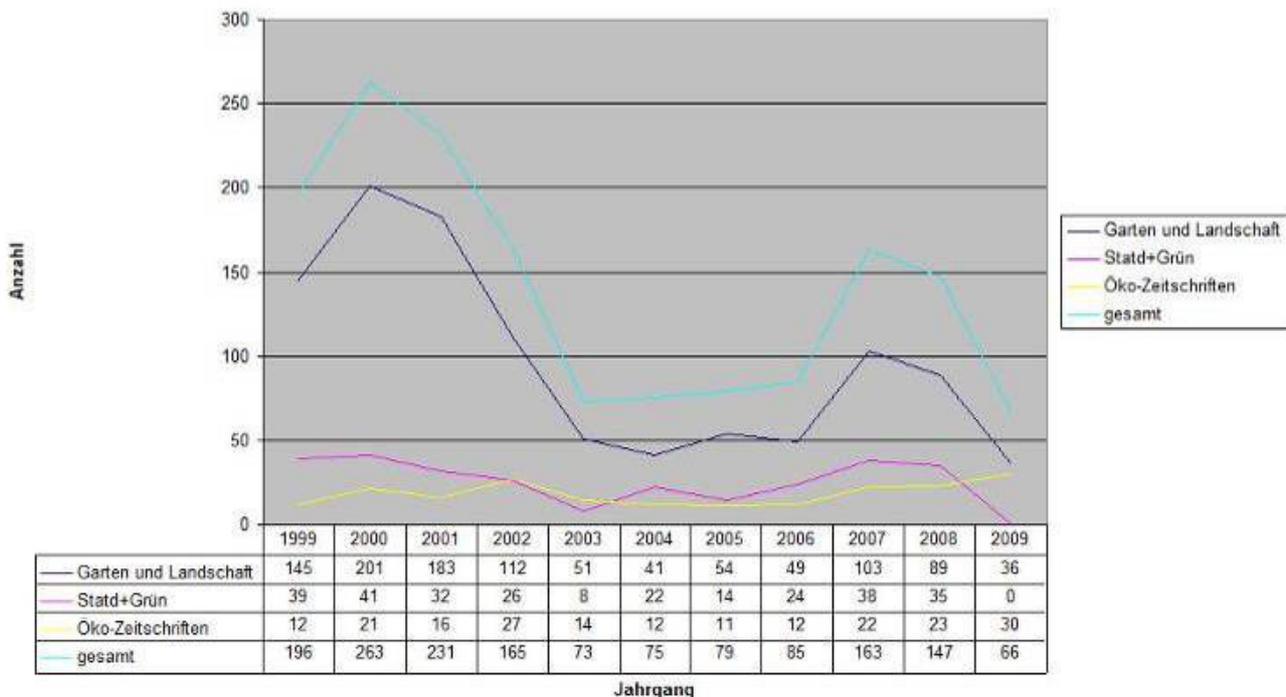


Diagramm 43: Zeitschriften - Vergleich der Stellenanzahl in Anzahl

3.2.2. Verteilung der Stellenanzeigen auf die Bundesländer

Das Diagramm 44 verschafft einen Überblick über die Verteilung der Stellenanzeigen in den Bundesländern und im Ausland. Bei 37 Stellenausschreibungen wurde kein Ort angegeben, diese wurden der Kategorie „keine Angabe“ zugeordnet.

In den Bundesländern Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen wurde mit großem Abstand die größte Anzahl von Stellen angeboten. Die meisten Stellenanzeigen wurden für das Bundesland Bayern ausgeschrieben. Insgesamt wurden hier 307 Arbeitsstellen angeboten, das entspricht einem Schnitt von 30,7 Stellen pro Jahr. Die meisten Stellenanzeigen (insgesamt 65) wurden im Jahr 2000 publiziert. Ab diesem Jahr ist eine abnehmende Tendenz zu verzeichnen.

Im Bundesland Baden-Württemberg wurde mit 273 Anzeigen die zweitgrößte Anzahl von Stellen angeboten. Nordrhein-Westfalen steht an dritter Stelle und bot 24,2 Stellenanzeigen pro Jahr an.

In allen drei Bundesländern wurden in den Jahrgängen 1999 bis 2002 und 2007 bis 2008 die meisten Stellen ausgeschrieben.

Zu den Bundesländern, bei denen die Anzahl der Stellenanzeigen fünfzig pro Jahr überschreitet, gehören in absteigender Reihenfolge: Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Berlin. Auch hier sind in den Jahrgängen 1999 bis 2002 die meisten Stellenausschreibungen zu finden. In Berlin sind die darauf folgenden Jahrgänge relativ stabil.

In den Bundesländern Hamburg, Sachsen und Schleswig-Holstein wurden jährlich regelmäßig, aber in geringer Anzahl Arbeitsplätze angeboten, so dass sie den Gesamtwert von 50 Stellenangeboten innerhalb von zehn Jahren nicht überschritten.

In Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen wurde die niedrigste Anzahl von Stellenanzeigen gefunden. Bemerkenswert ist dabei, dass in einigen Jahrgängen gar keine Jobs angeboten wurden. Saarland ist das schwächste Bundesland in der Gesamtanalyse, hier wurden nur elf Stellen angeboten.

Deutsche Facharbeitskräfte werden auch oft im Ausland gesucht. Es wurden insgesamt elf Arbeitsstellen in Österreich und 20 in der Schweiz ausgeschrieben, sowie zehn Stellen in anderen Ländern.

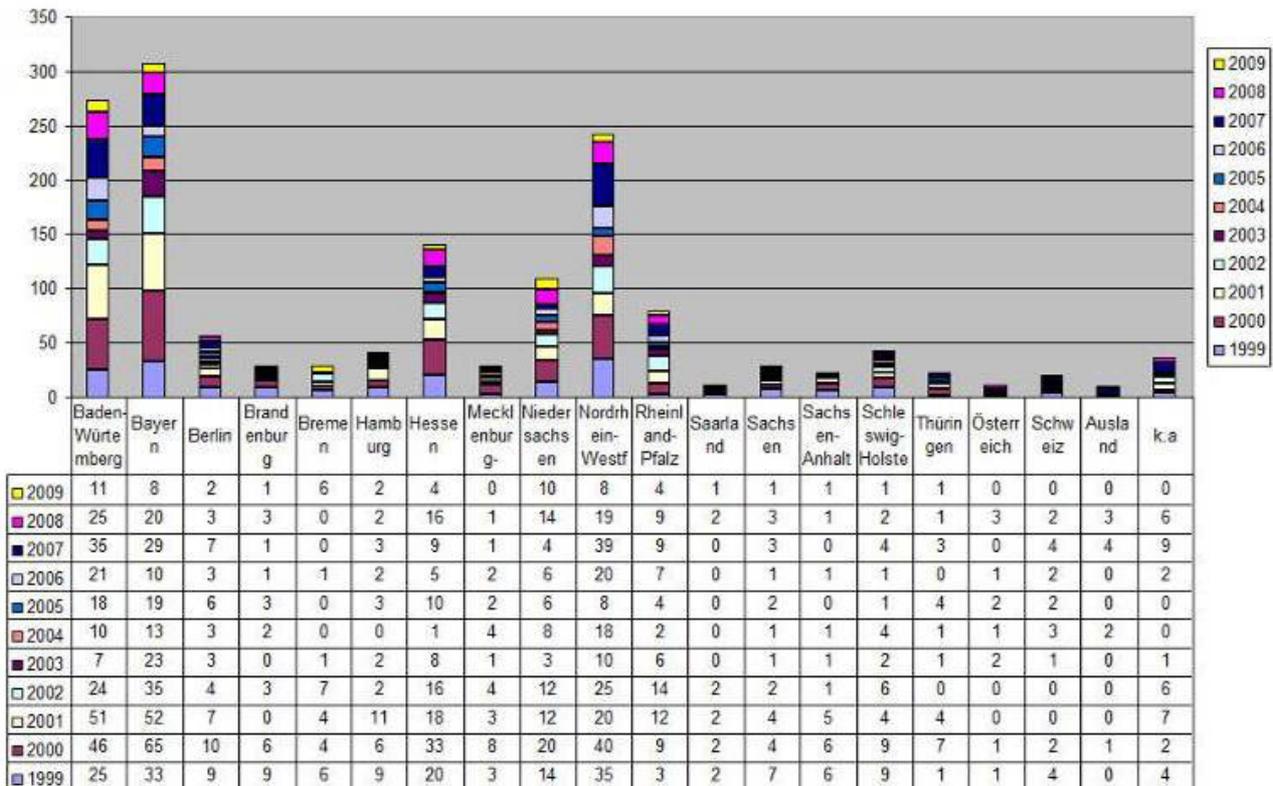


Diagramm 44: Zeitschriften - Verteilung der Stellen nach Bundesländern in Anzahl

3.2.3. Vergleich der Stellenanzahlen zu den Bevölkerungszahlen

Das Diagramm 45 stellt das prozentuale Verhältnis zwischen der Anzahl der Stellenangebote und der Bevölkerungszahl in den einzelnen Bundesländern dar. Es besteht zweifellos ein enger Zusammenhang zwischen der Anzahl der Bevölkerung und der Anzahl der Stellenausschreibungen.

Die meisten Stellen werden in den Bundesländern mit der größten Zahl der Einwohner angeboten, das sind: Nordrhein-Westfalen, Bayern, Baden-Württemberg und Hessen.

Nordrhein-Westfalen wird von 21,91 % der Bevölkerung bewohnt. Es wurden hier aber nur 16,5 % der Stellen angeboten. Bei den anderen drei Bundesländern (Bayern, Hessen und Bremen) ist die Situation umgekehrt. Es wurden hier prozentual mehr Stellenanzeigen publiziert, als Bewohner leben. In Bayern leben 15,8 % der Bevölkerung und hier wurden fast 21 % der Stellen angeboten. Baden-Württemberg wird von rund

13 % der Bevölkerung bewohnt, es wurden hier auch 18,6 % der Arbeitsstellen angeboten. Fast 10 % der Stellenanzeigen wurden für Hessen publiziert, das von 7,39 % der Bevölkerung bewohnt wird.

In Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein ist das Verhältnis des prozentualen Anteils der Stellenausschreibungen und der Bevölkerungszahl fast eins zu eins.

Anders verhält es sich in Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, wo bei niedrigen Bevölkerungszahlen prozentual sehr wenige Stellenanzeigen publiziert wurden.

Bremen wird dagegen von nur 0,8 % der Bevölkerung bewohnt, jedoch sind hier fast 2 % der Stellenangebote zu finden.

Der Vergleich zwischen der Zahl der Stellenangebote und der Bevölkerung je Bundesland zeigt, dass umso mehr Bevölkerung in einem Bundesland lebt, desto mehr Stellen angeboten werden.

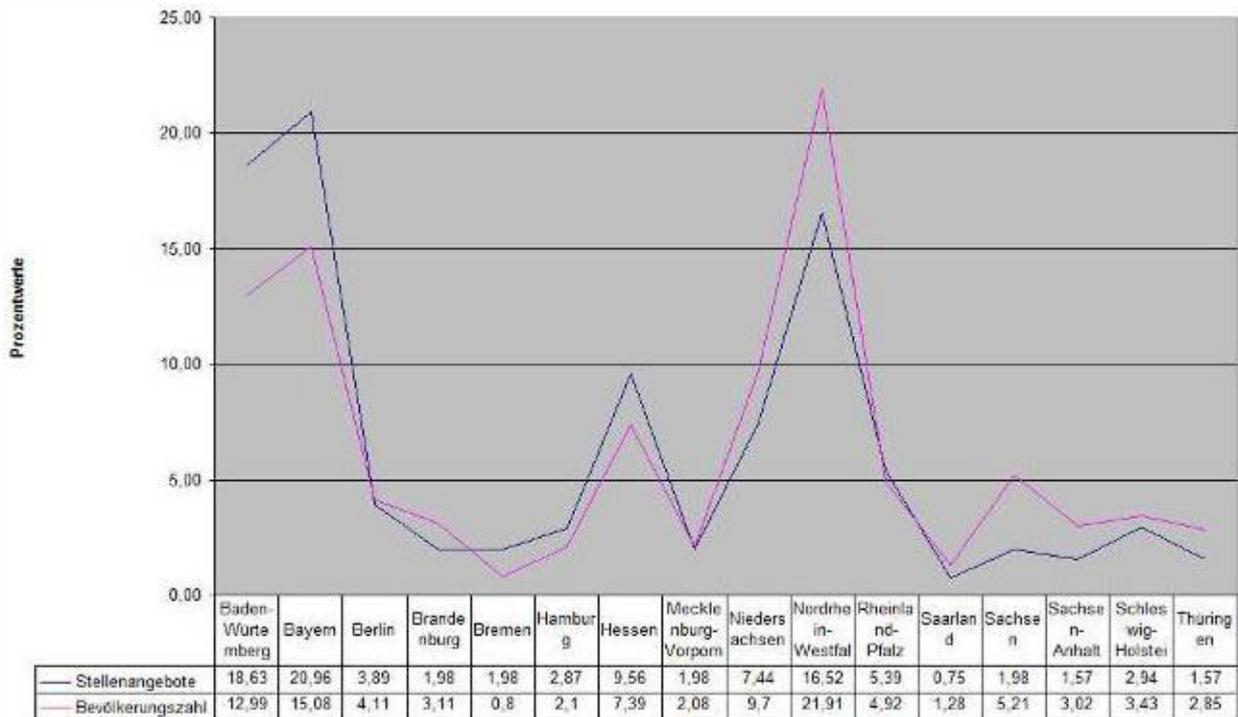


Diagramm 45: Zeitschriften - Vergleich Stellenanzahl zur Bevölkerungszahl in Prozent

3.3 Analyse nach Arbeitgebern und Berufsfeldern

In den Fachzeitschriften wurden verschiedene Arbeitgeber und auch Berufsfelder aufgeführt. Unter anderem wurden dort Planungsbüros, Bildungseinrichtungen, Unternehmen,

Gartenbaubetriebe, Vereine, Verbände und auch öffentliche Verwaltungen aufgezählt.

Jedoch stellte sich heraus, dass die jeweiligen Zeitschriften auch bestimmte Zielgruppen ansprechen und dies ist nicht nur aus der Analyse der Stellenangebote herauszulesen, sondern auch aus dem Inhalt der Essays, Veröffentlichungen und der Werbung für Produktpaletten.

Die Zeitschrift „Garten und Landschaft“ spricht hauptsächlich die Planungsbüros an, die „Stadt + Grün“ zielt auf die Interessen der öffentlichen Verwaltung und die Zeitschrift „Natur und Landschaft“, sowie die „Naturschutz und Landschaftsplanung“ decken die naturökologischen Interessen ab und damit auch die Arbeitgeber, welche sich auf dieses Berufsfeld spezialisiert haben.

3.3.1. Arbeitgeber

In dem Diagramm 46 zeichnet sich die Verteilung der Stellenanzeigen auf die Arbeitgeber ab. Die Planungsbüros beschrieben mit insgesamt 557 Stellenanzeigen nahezu 50 % der gesamten Übersicht. Die 209 Stellenanzeigen der öffentlichen Verwaltungen standen mit ihren knapp 20 % an zweiter Stelle der Arbeitgeber, welche in dieser Zeitschrift inserierten.

Einige Arbeitgeber inserierten auch anonym. Hierbei sind meist nur Chiffre-Nummern oder E-Mail-Adressen als Kontaktdaten und der Einsatzort angegeben worden. Mit knapp 10 % waren sie jedoch noch häufiger vertreten als die Stellenangebote der Unternehmen und die der Bildungseinrichtungen.

Man kann also annehmen, dass sich hinter den anonymen Stellenangeboten meist weitere Planungsbüros oder Einzelpersonen verbargen.

In der „Stadt + Grün“ waren im Gegensatz zu der „Garten und Landschaft“ hauptsächlich die Inserate der öffentlichen Verwaltungen zu finden. (Siehe Diagramm 47)

Von den 284 recherchierten Stellenanzeigen (Jahrgänge 1999 bis 2008), wurden 90 % von den Stadtverwaltungen, den Landkreisen und auch von den Ministerien inseriert.

Hingegen zu dieser Abzeichnung waren die restlichen Arbeitgeber sehr gering vertreten. Die Stiftungen waren mit nur neun Stellenanzeigen (knapp 3 %) vertreten. Die Bildungseinrichtungen und Unternehmen folgten mit je sechs Stellenanzeigen und die GaLaBau-Betriebe, Planungsbüros und die Vereine waren kaum vertreten. Allerdings waren keine Stellenanzeigen zu verzeichnen, welche von anonymen Arbeitgebern stammten.

Die Zeitschriften „Natur und Landschaft“ und „Naturschutz und Landschaftsplanung“ enthielten bislang die wenigsten Stellenangebote (siehe Diagramm 49 und Diagramm 48). Bei der Verteilung dieser Stellenangebote gleichen sich die beiden Zeitschriften nahezu. Es wurden lediglich geringe Abweichungen in der prozentualen Verteilung verzeichnet.

In der „Natur und Landschaft“ sind Planungsbüros und öffentliche Verwaltungen gleichermaßen mit 35 % vertreten. Im Gegensatz dazu waren die Planungsbüros in der „Naturschutz und Landschaftsplanung“ mit 40 % und die öffentlichen Verwaltungen mit 25 % vertreten. Jedoch ist sehr auffällig, dass die Vereine/Verbände und auch die Stiftungen, im Gegensatz zur „Stadt + Grün“ und der „Garten und Landschaft“, hier stark vertreten waren. Die Vereine stellten dabei 21 % der gesamten Stellenangebote dar.

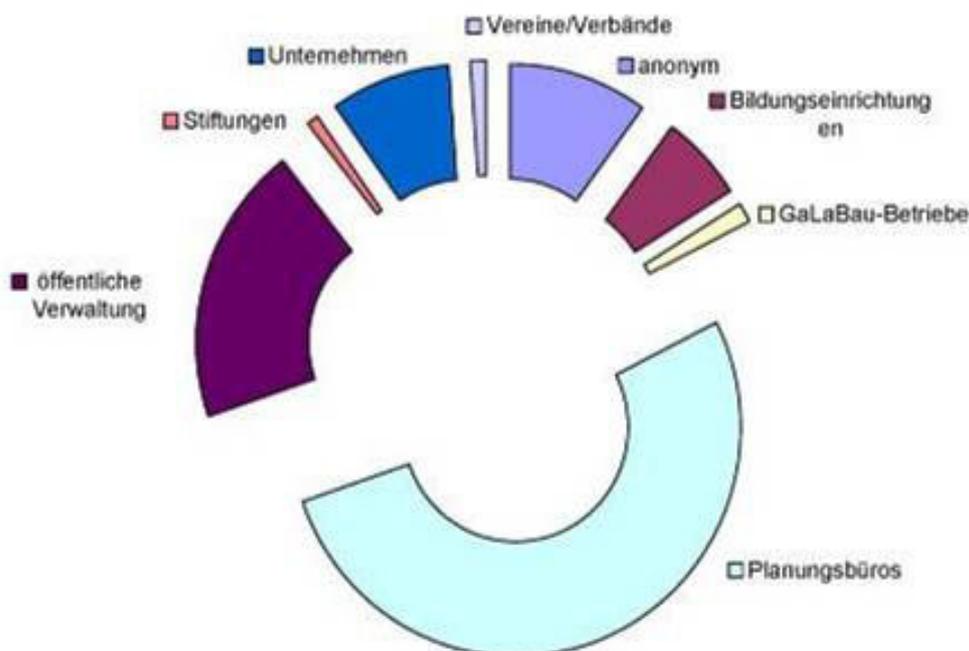


Diagramm 46: Zeitschriften - "Garten und Landschaft" - Verteilung der Arbeitgeber in Prozent

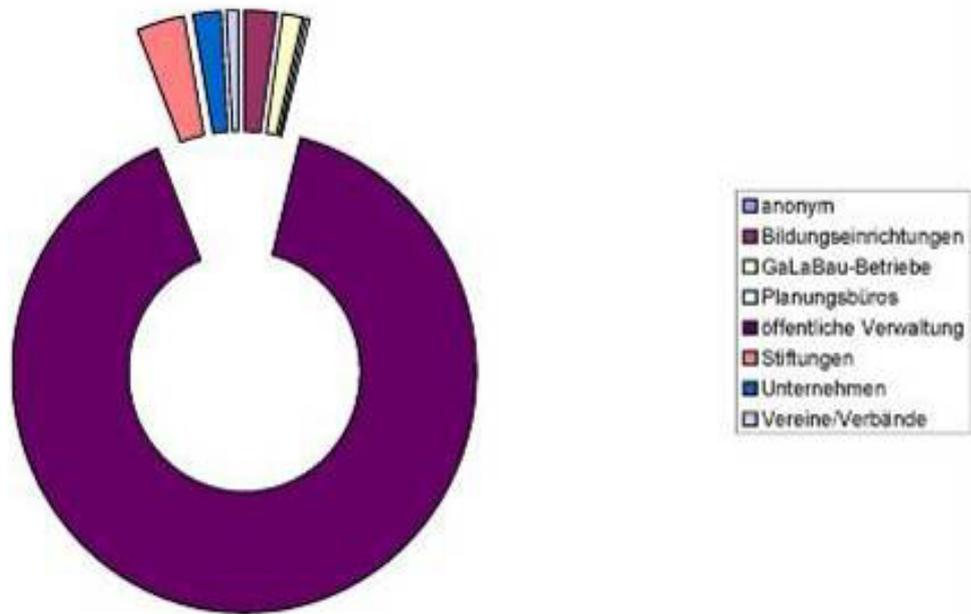


Diagramm 47: Zeitschriften - "Stadt und Grün" - Verteilung der Arbeitgeber in Prozent

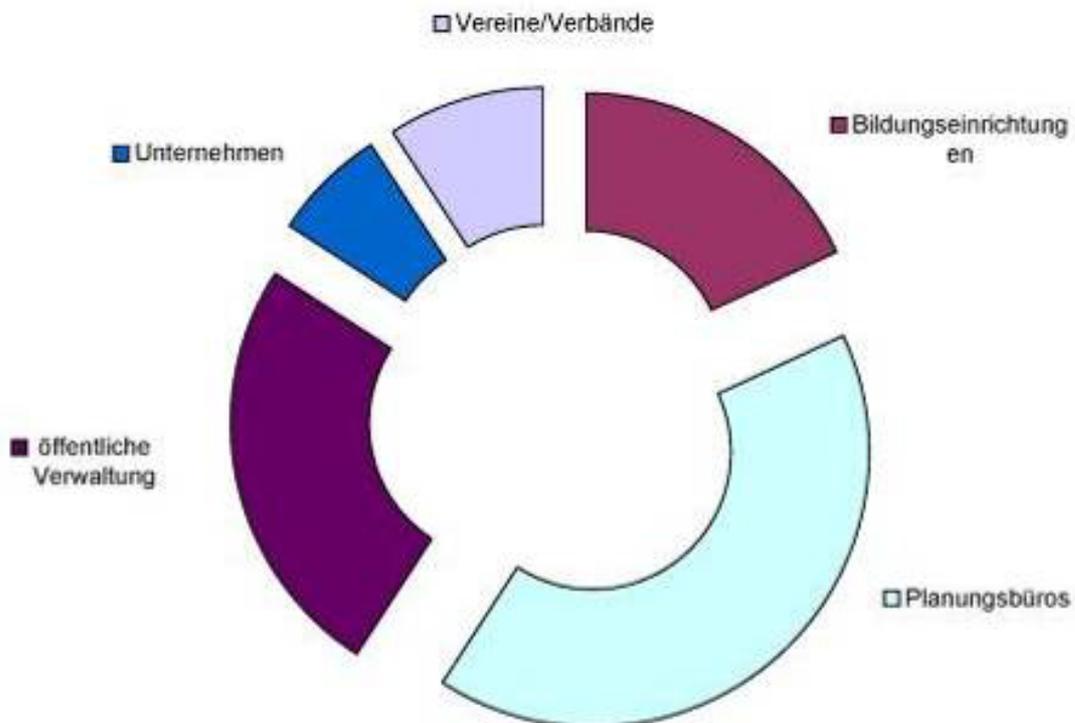


Diagramm 48: Zeitschriften - "Naturschutz und Landschaftsplanung" - Verteilung der Arbeitgeber in Prozent

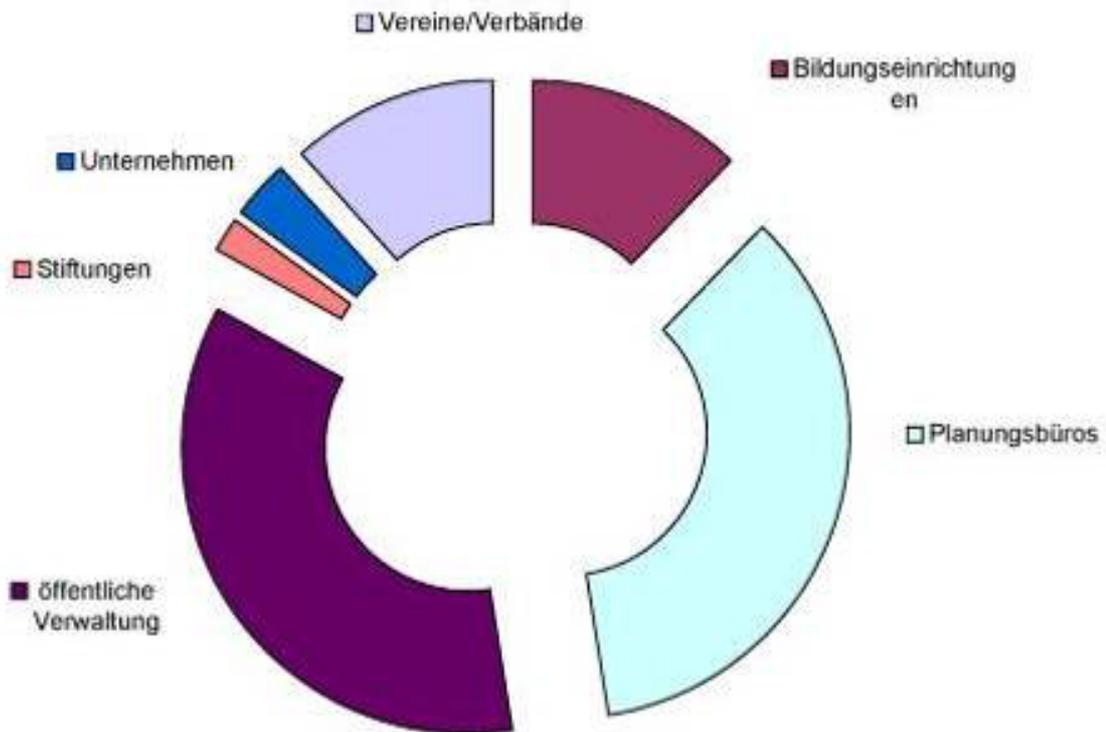


Diagramm 49: Zeitschriften - "Natur und Landschaft" - Verteilung der Arbeitgeber in Prozent

3.3.2. Berufsfelder

Mit der Analyse und dem Bezug zwischen den Arbeitgebern und den Berufsfeldern ergab sich ein sinnvolles Bild. Ebenso lässt sich aus diesem Bezug auch besser schließen, um was für Zeitschriften es sich handelt, deren Zielgruppe und in welchen Bereichen die Arbeitgeber hauptsächlich agieren. Für eine vereinfachte Übersicht wurden die Stellenangebote folgenden Berufsfeldern zugeordnet:

- Forschung und Lehre
- Freiraumplanung
- Garten- und Landschaftsbau (GaLaBau)
- Gartendenkmalpflege
- Grünflächenunterhaltung
- Landschaftsplanung (LP, BLP, GOP, LBP u. a.)
- Objektplanung
- Produktion und Verkauf
- Umweltplanung (UVS, UVP, FFH-VU, Umweltberichte, Artenschutz u. a.)
- Sonstige (Stadtplanung, Bauüberwachung, Gehölzpflege, Redaktion u. a.)
- keine Angaben zum Berufsfeld

In dem Diagramm 50 sind die Berufsfelder der „Garten und Landschaft“ zusammengefasst worden. Es ist eindeutig zu erkennen, dass der

Bereich der Objektplanung einen sehr hohen Anteil der Stellenanzeigen ausmachte. Sie waren mit 540 Stellen vertreten und beschrieben damit 50 % der gesamten Stellenanzeigen. Die zweite Gruppe mit jeweils ca. 10 % der Stellenangebote bildete sich aus der Landschaftsplanung (105 Stellen) und der Grünflächenunterhaltung (95 Stellen). Das Berufsfeld der Forschung und Lehre war mit 69 Anzeigen vertreten und machte nur 6 % im Diagramm aus. Die Gartenbau-Firmen suchten hier am wenigsten nach Arbeitskräften, entweder weil die Planung von Meistern, Technikern oder auch von Landschaftsgärtnern ausgeführt wird.

Vergleicht man die Berufsfelder mit den Arbeitgebern, stellt sich heraus, dass die Objektplanung hauptsächlich durch die Planungsbüros ausgeführt wird. Dies wird einerseits durch die Anzahl deren Stellen belegt, als auch durch die Inhalte der Stellenanzeigen.

Man kann behaupten, dass zwischen den Diagrammen zu der Verteilung über die Arbeitgeber und die der Berufsfelder ein Zusammenhang besteht. Dies wird auch bekräftigt durch die Abzeichnung der Stellenanzahl die sich im Bereich der Grünflächenunterhaltung bewegen. Die Grünflächenunterhaltung ist hierbei der Überbegriff der Grünflächen-, Baum- oder auch Spielplatzkataster und auch die der Pflegearbeiten von Grünflächen (Friedhöfe usw.). Zudem suchten die öffentlichen Verwaltungen auch Mitarbeiter für die Landschaftsplanung, Gartendenkmalpflege und die Objektplanung. Im Gegensatz dazu inserierten

die Unternehmen Stellenangebote für den Bereich Produktion und Verkauf.

Die anderen drei Zeitschriften, die in die Analyse mit einbezogen wurden, wiesen ein ebenso ähnliches Ergebnis auf.

Das Diagramm der „Stadt + Grün“ (Diagramm 51) bestätigt die Aussage zu der Analyse der Berufsfelder in den öffentlichen Verwaltungen.

Die „Stadt + Grün“ umfasst vor allem Stellenausschreibungen, die von den öffentlichen Verwaltungen stammen. Von den 283 recherchierten Stellenangeboten waren 88 Stellen (31 %) für den Bereich der Objektplanung vorgesehen, 70 Stellen (25 %) für den Bereich der Grünflächenunterhaltung und 18 Stellen (6 %) für die Landschaftsplanung. Die übrigen Stellenausschreibungen der öffentl. Verwaltungen verteilten sich auf die restlichen Berufsfelder.

Die Stellenangebote, welche in der „Naturschutz und Landschaftsplanung“ und in der „Natur und Landschaft“ ausgeschrieben wurden, richteten sich jedoch nach anderen Kriterien. Im Gegensatz zu der „Stadt + Grün“ und der „Garten und Landschaft“ wurden hier hauptsächlich Studienabsolventen für die Bereiche der Umweltplanung und Landschaftsplanung gesucht.

Von den knapp 44 Stellen, im Gegensatz zu den anderen Zeitschriften recht wenige, wurden 16 Stellen (36 %) für die Landschaftsplanung und 13 Stellen (30 %) für die Umweltplanung ausgeschrieben.

Das Berufsfeld der Forschung und Lehre (sechs Stellen – 14 %) wurde hierbei auch wieder von den Bildungseinrichtungen abgedeckt. Die Garten- und Denkmalpflege (zwei Stellen – 5 %) und die Grünflächenunterhaltung (zwei Stellen – 5 %) wurde durch die öffentliche Verwaltung ausgeführt. (Siehe Diagramm 52: Zeitschriften - "Naturschutz und Landschaftsplanung" - Verteilung der Berufsfelder)

In der „Natur und Landschaft“ (siehe Diagramm 53) sieht es ähnlich aus, auch wenn es hier erheblich mehr Stellenanzeigen gab. Das Berufsfeld der Landschaftsplanung umfasst hierbei 33 Stellen und bildete damit 22 % der gesamten Stellenangebote. Die Umweltplanung nahm mit 39 Stellenanzeigen 25 % des Diagramms ein. Diese Berufsfelder wurden auch wieder von den Planungsbüros und den öffentl. Verwaltungen durchgeführt. Das Berufsfeld der Forschung und Lehre nahm mit 16 Stellen (10 %) den dritten Platz ein.

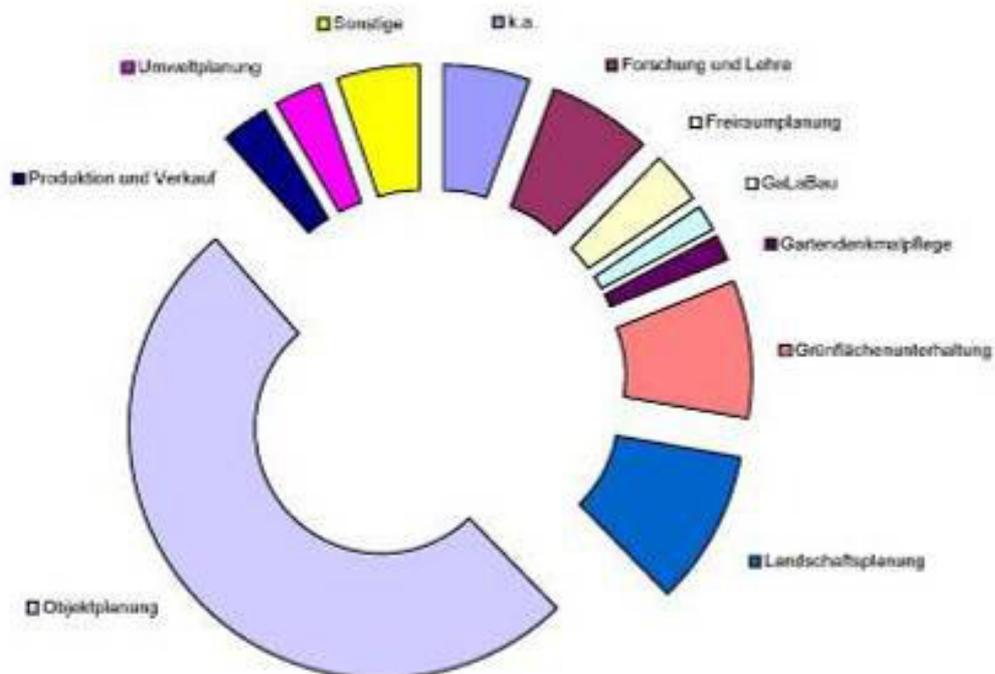


Diagramm 50: Zeitschriften - "Garten und Landschaft" - Verteilung der Berufsfelder in Prozent

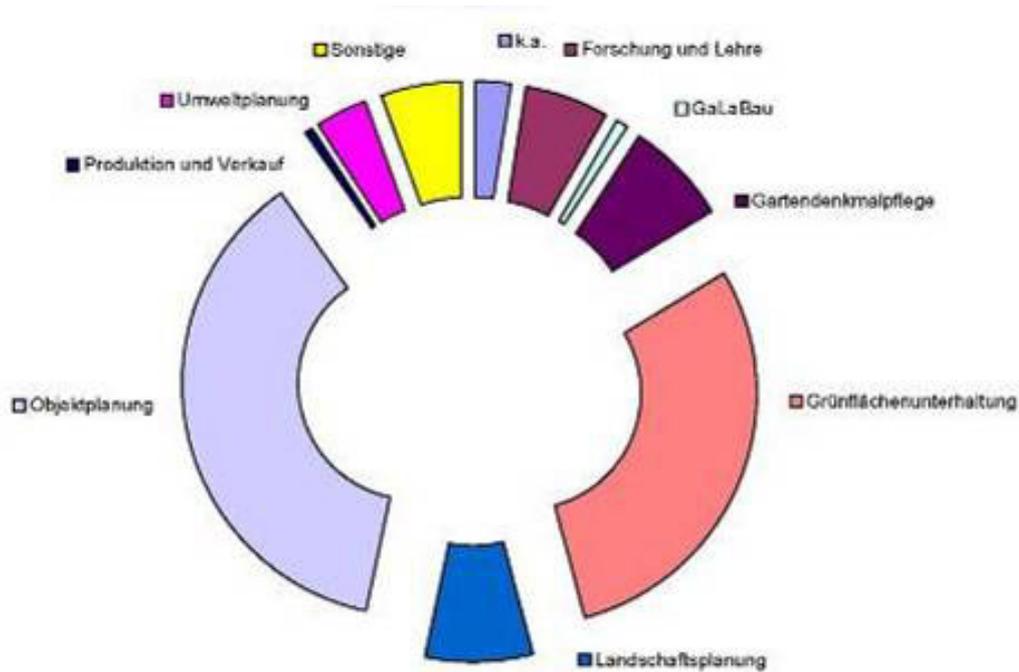


Diagramm 51: Zeitschriften - "Stadt und Grün" - Verteilung der Berufsfelder in Prozent

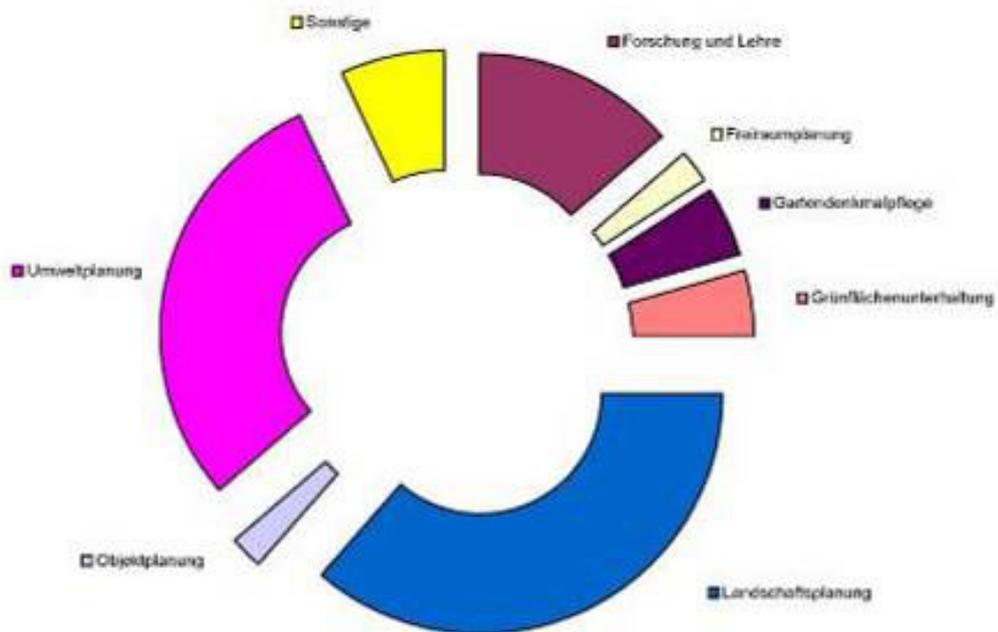


Diagramm 52: Zeitschriften - "Naturschutz und Landschaftsplanung" - Verteilung der Berufsfelder in Prozent

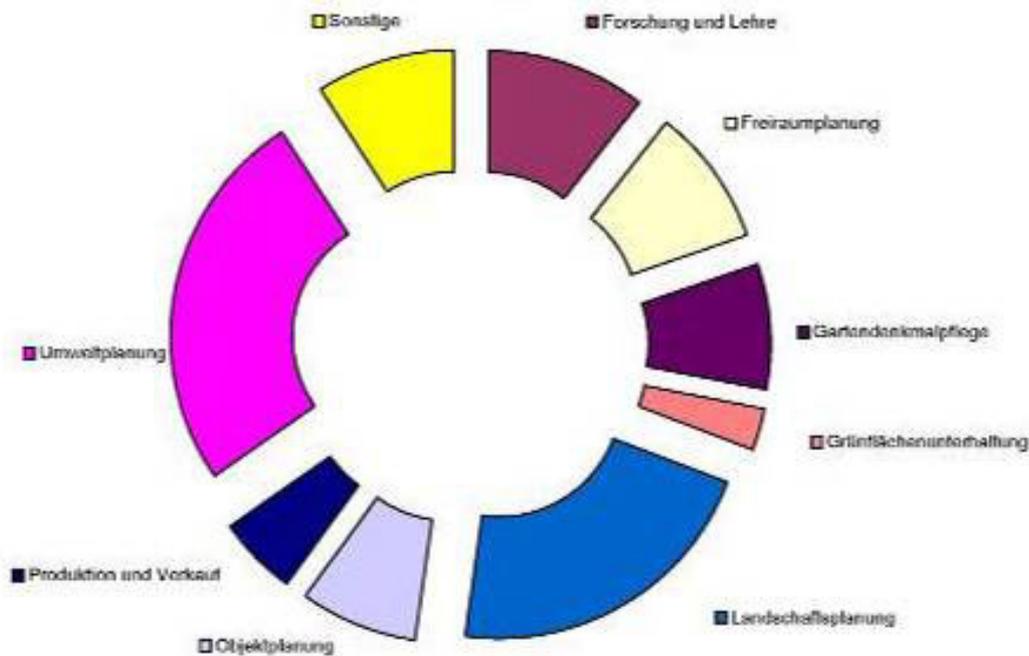


Diagramm 53: Zeitschriften - "Natur und Landschaft" - Verteilung der Berufsfelder in Prozent

3.4 Analyse zum Trend von Arbeitgebern und Berufsfeldern

Bei der Trendanalyse wurden die Jahrgänge der Zeitschriften, nach Arbeitgebern und Berufsfeldern aufgelistet. Dadurch kann ein Vergleich angestellt werden, der entweder eine Trendwende der Arbeitsbereiche eines Landschaftsarchitekten zeigt, oder es ermöglicht Aussagen darüber zu treffen, ab welchem Zeitraum man auf einen Job bei bestimmten Arbeitgebern hoffen kann.

3.4.1. Arbeitgeber

Viele Studenten besitzen schon eine genaue Vorstellung von ihrem Arbeitgeber. Gerade die Jobangebote im öffentlichen Dienst sind sehr begehrt, jedoch sind diese auch rar gesät bzw. schwer zugänglich.

Im Diagramm 54 sind sämtliche Stellenangebote der analysierten Zeitschriften zu sehen. Diese sind nach den Arbeitgebern sortiert und nach Jahrgängen gestaffelt. Vorrangig werden Studienabsolventen für die öffentliche Verwaltung und für die Planungsbüros gesucht.

Bei näherer Betrachtung fällt auf, dass diese beiden wichtigen Arbeitgeber in den Jahren 1999 bis 2002 nahezu stets Stellen angeboten hatten.

In den Jahren 2003 bis 2006 waren jedoch weniger Stellenanzeigen zu finden und die Jahrgänge 2007 und 2008 verzeichneten eine Zunahme an Stellenangeboten.

Hierbei ist anzunehmen, dass der scheinbare Rückgang einhergeht mit der Besetzung der vorher ausgeschriebenen Stellen und der Befristung der Arbeitsverhältnisse, so dass in den darauf folgenden Jahrgängen wieder mehr Stellen zu finden waren.

Es ist ersichtlich, dass die anonymisierten Arbeitgeber mit den Jahrgängen abnehmen. Im Jahr 2001 waren noch 28 Stellenausschreibungen zu finden, seit 2002 waren es nur noch sechs bis acht Stellen pro Jahr.

Die Bildungseinrichtungen hatten im Jahr 2008 die meisten Stellen (20 Anzeigen) zu verzeichnen. In den Jahrgängen 2001 bis 2006 sind die wenigsten Stellen angezeigt worden.

Bei den Unternehmen verhält es sich ähnlich. Auch hier wurden in den Jahrgängen 2001 bis 2006 die wenigsten Stellen gefunden. Im Gegensatz dazu inserierten die GaLaBau-Betriebe, Stiftungen und die Vereine/Verbände jedes Jahr nahezu die gleiche Anzahl an Stellenangeboten.

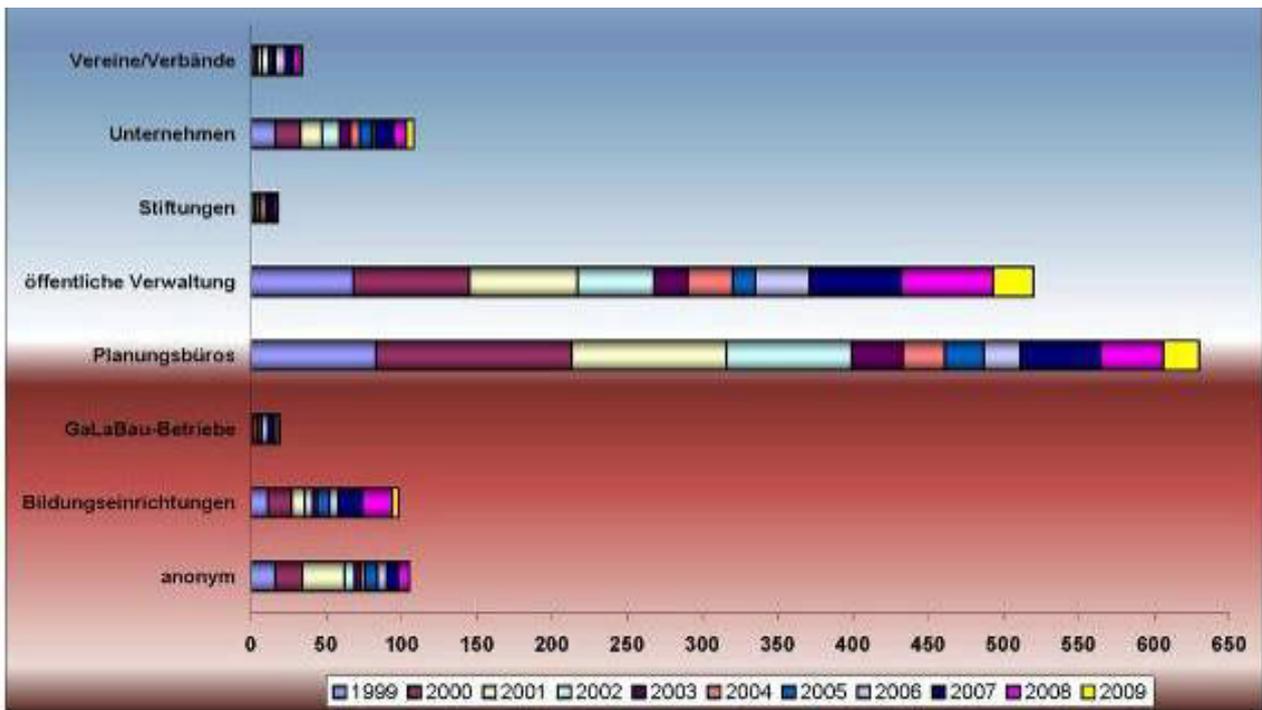


Diagramm 54: Zeitschriften - Trendanalyse der Zeitschriften (Arbeitgeber) in Anzahl

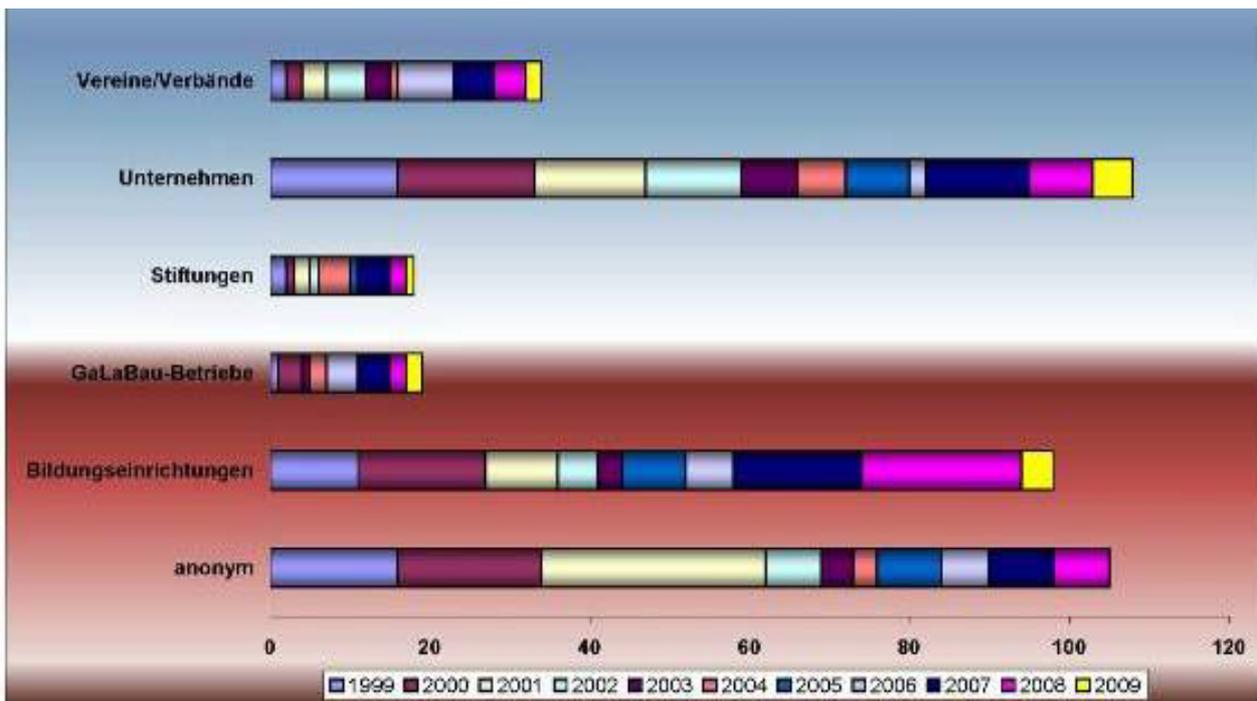


Diagramm 55: Zeitschriften - Ausschnitt zur Trendanalyse der Arbeitgeber in Anzahl

3.4.2. Berufsfelder

Das Diagramm 56 zeigt die Berufsfelder, welche während der Recherche der Zeitschriften zu finden waren. Hierbei sind neben den gesamten Stellenanzeigen auch deren Verteilungen auf die Jahrgänge zu sehen.

Es ist ersichtlich, dass die Objektplanung mit 636 Stellen (42 %) überwiegt. Für das Berufsfeld der Landschaftsplanung sind 159 Stellenangebote

(10,4 %) und für die Grünflächenunterhaltung 160 Stellen (10,4 %) publiziert worden. Somit sind die Chancen auf erfolgreiche Arbeitsplatzsuche laut den Zeitschriften in diesen drei Berufsfeldern am größten.

Nachstehend, aber nicht unerheblich, ist das Berufsfeld der Forschung und Lehre. Allerdings ist zuzusagen, dass die Bildungseinrichtungen bei den Professuren eine Promotion sowie eine pädagogische Eignung voraussetzen.

Fast gleichstehend standen die Umweltplanung (83 Stellen – 5,4 %) und die sonstigen Berufsfelder (82 Stellen – 5,4 %). Im Schnitt verzeichneten sie über die Jahre hinweg dieselbe Anzahl an Stellenangeboten.

Zu den sonstigen Berufsfeldern zählen:

- Stadtplanung
- Spielplatzbau
- Redaktion
- Management
- Medienarbeiten
- Gehölzpflege
- Stadt- und Dorfentwicklung
- Bauüberwachung

Die Jahrgänge 1999 bis 2001 verzeichneten die meisten Stellenangebote. In der Objektplanung waren es im Schnitt 112 Stellen pro Jahr. Die Landschaftsplanung publizierte in den Jahrgängen 1999 bis 2001 im Schnitt 27 Stellen.

Jedoch waren im Jahr 2000 die meisten Stellen zu finden (44 Stellen – 28 % der Stellenangebote in

der Landschaftsplanung). Ein ähnliches Bild zeigte das Berufsfeld der Grünflächenunterhaltung, wobei hier jedoch nach 2007 eine Zunahme der Stelleninsetrate zu verzeichnen war.

In den Jahrgängen 2001 bis 2006 sind im Allgemeinen weniger Stellenanzeigen publiziert worden, so dass auch die Anzahl der Berufsfelder sank.

In dem Diagramm 57 ist nochmals ein Ausschnitt zu der Trendanalyse der Berufsfelder zu sehen. Offensichtlich nehmen die Insetrate, die keine Angaben zu den Berufsfeldern machen, stark ab. Während in den Jahren 2001 und 2002 im Schnitt 15 Stellen keine Angaben enthielten, sind es im Jahr 2008 nur noch zwei Stellen und 2009 sind keine gefunden worden.

Nachdem im Allgemeinen die Stellenangebote der Jahrgänge 2001 bis 2006 eine Abnahme verzeichneten, stieg die Nachfrage im Bereich der Gartendenkmalpflege. In den Jahrgängen 2004 und 2005 wurden im Schnitt elf Stellen gefunden.

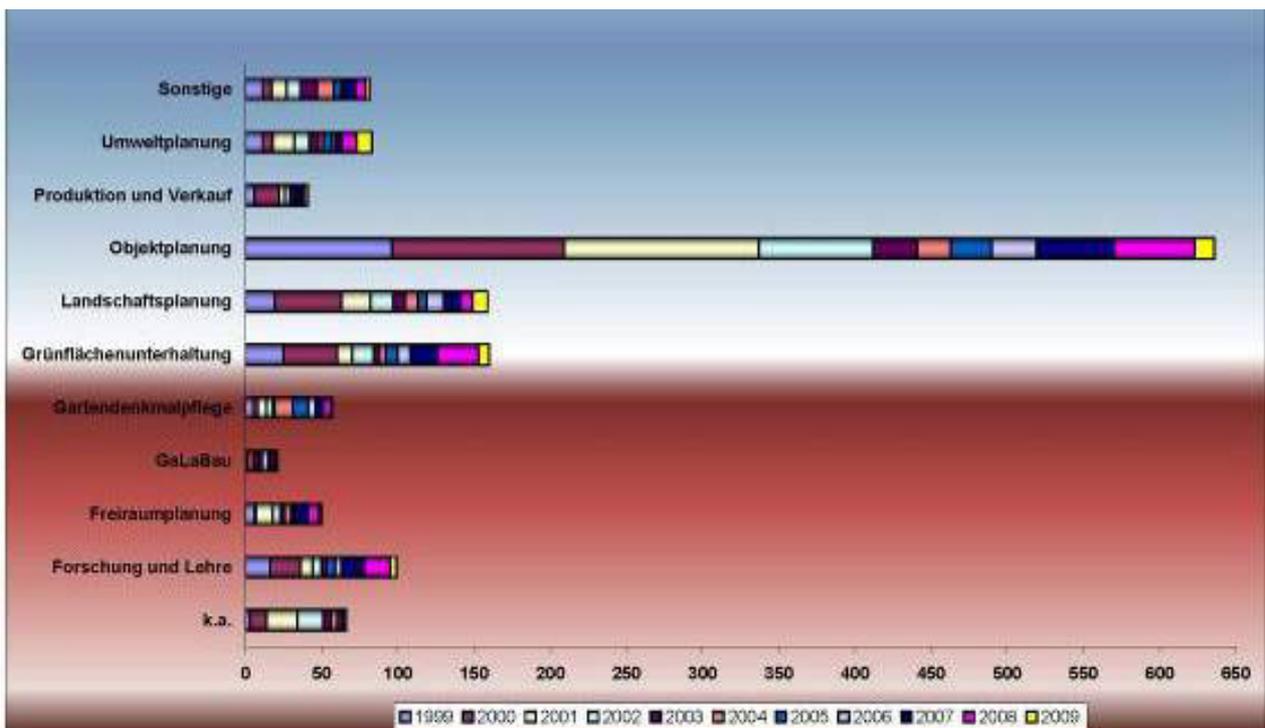


Diagramm 56: Zeitschriften - Trendanalyse der Zeitschriften (Berufsfelder) in Anzahl

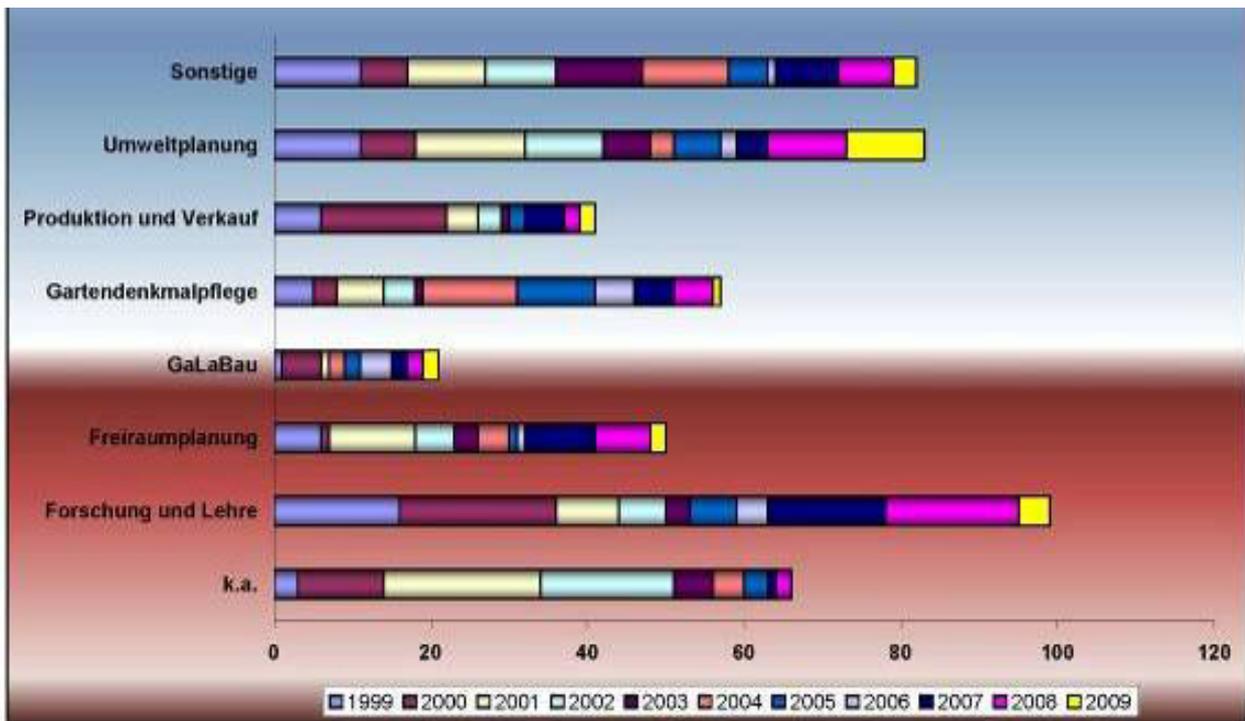


Diagramm 57: Zeitschriften - Ausschnitt zur Trendanalyse der Berufsfelder in Anzahl

3.4.3. Zwischenfazit

Studienabsolventen, welche nicht lange im Internet stöbern wollen oder darauf warten möchten, dass man ihnen über das Arbeitsamt eine Stelle vermittelt, sind mit den Zeitschriften recht gut beraten. Der Arbeitsuchende findet hier eine Vielzahl an Stellenangeboten aus den verschiedenen möglichen Arbeitsbereichen eines Landschaftsarchitekten und Umwelplaners.

Neben den typischen Arbeitgebern, wie zum Beispiel Planungsbüros und Verwaltungen, sind auch einige zu finden, die Stellen in der Forschung und Lehre, Verkauf von Produkten oder auch die Redaktion in Fachzeitschriften anbieten.

Wer in einem Planungsbüro oder in der öffentlichen Verwaltung tätig sein möchte, hat in den Zeitschriften „Garten und Landschaft“ und „Stadt + Grün“ gute Chancen ein passendes Angebot zu finden. Studienabsolventen, welche z. B. in einem Gartenbau-Betrieb arbeiten möchten, werden hier weniger Möglichkeiten haben, eine passende Stelle zu finden. Es werden zwar auch hier Angebote inseriert, jedoch werden dabei meistens Techniker, Meister oder Garten- und Landschaftsgärtner gesucht.

Die Suche nach einem bestimmten Berufsfeld kann sich dabei schon etwas schwieriger gestalten. Dazu ist es nötig sich die Inserate genau durchzulesen. Als Hilfe diesbezüglich kann man sagen, dass die „Garten und Landschaft“ die Berufsfelder der Objektplanung und zum geringen Anteil die Grünflächenunterhaltung und die Landschaftsplanung anspricht.

In der „Stadt + Grün“ sind Stellen zu der Objektplanung und der Grünflächenunterhaltung zu finden. Die beiden Zeitschriften „Natur und Landschaft“ und „Naturschutz und Landschaftsplanung“ beschränken sich, wie der Name schon sagt, auf die Landschaftsplanung und die Umweltplanung.

Manche Arbeitgeber inserieren jedoch in einigen Zeitschriften gleichzeitig oder es kann auch vorkommen, dass dieselbe Stelle öfter in einem Jahrgang angeboten wird.

Dies kann daran liegen, dass bis zu dem Zeitpunkt noch kein passender Arbeitnehmer gefunden wurde oder sich keiner auf die Stelle beworben hatte.

3.5 Analyse zu den Anforderungen an die Bewerber

3.5.1. Anforderungen an die Abschlüsse

Zu den geforderten Bildungsabschlüssen zählen in erster Linie die Diplom-Abschlüsse. Die Zugangsvoraussetzungen für die Stellen waren oft ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein vergleichbarer Abschluss mit entsprechenden Vertiefungen.

Unabhängig der Vertiefungen werden hier hauptsächlich nach FH- wie auch TU-Abschlüssen gesucht. Die Studienabsolventen der Universitäten sind weniger gefragt.

Bei den Anforderungen an die Berufsqualifikation (Studium) wurden unterschiedliche Bezeichnungen

verwendet. Dazu zählen neben den klassischen Fachrichtungen der Landespflege und die Landschaftsarchitektur auch Landschaftspflege, Garten- und Landschaftsbau, Landschaftsplanung.

Die Stellen, welche keine konkrete Bezeichnung der Abschlüsse enthielten, wurden mit „keine Angaben“ versehen (z. B.: Objektplanung).

Für Bewerber wird die Einschätzung dadurch erschwert, dass viele Stellenangebote keine genaue Beschreibung der Abschlüsse beinhalten. Zudem kommt es vor, dass sich einige Abschlussbezeichnungen vom Inhalt her überschneiden.

Zu der Einteilung gehören folgende Studienabschlüsse:

- Landschaftsarchitektur oder Landespflege
- Landschaftsplanung
- Landschaftsarchitektur
- Landespflege
- Garten- und Landschaftsbau
- Vergleichbare Studiengänge
- Sonstige Studiengänge

Zu den sonstigen Studiengängen zählen neben Biologie und Geographie auch Kunstgeschichte, Stadtplanung, Landschaftsökologie usw.

Ebenso wurden Berufsabschlüsse unter diesem Begriff zusammengefasst, u. a. sind dies die Meisterabschlüsse sowie technische Zeichner.

Die Abschlüsse stellen dabei auch die Konkurrenten der Landschaftsarchitekten dar.

Es sind auch Anzeigen erschienen, die keinen speziellen Bereich ansprechen und eher allgemein gehalten sind. Diese Ausschreibungen versuchen die Bewerber über fachliche Kompetenz, Kenntnisse und Eigenschaften anzusprechen.

Das Diagramm 58 veranschaulicht die Verteilung der geforderten Studienabschlüsse, welche in den Stellenausschreibungen der Zeitschriften zu finden waren.

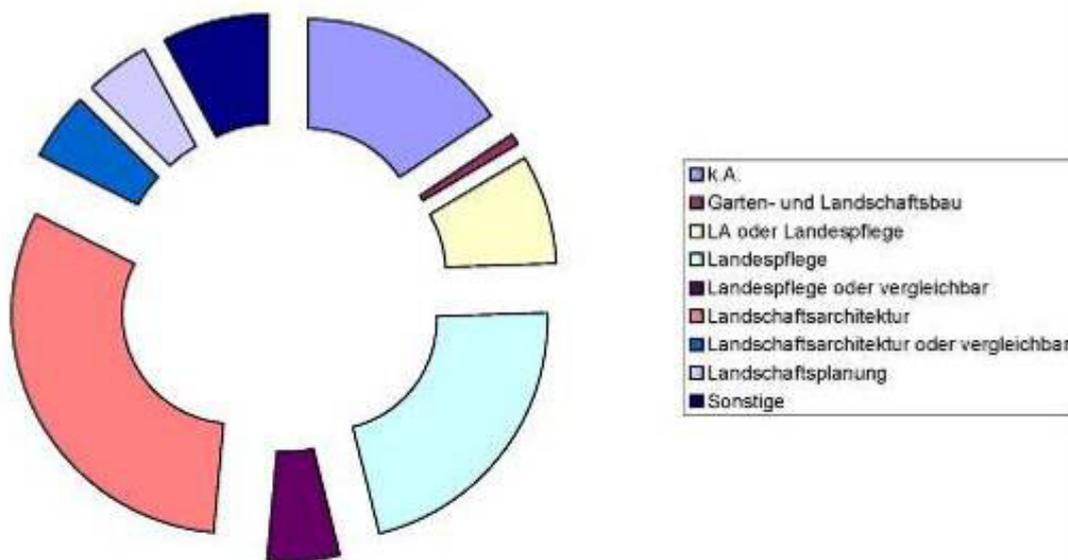


Diagramm 58: Zeitschriften - Diagramm zu den geforderten Abschlüssen in Prozent

In Zahlen ausgedrückt, werden in den Stellenangeboten 473 Studienabsolventen des Studienganges „Landschaftsarchitektur“ gesucht. Mit 31 % stellten sie damit die meist gesuchten Bewerber dar. Von insgesamt 1546 Stellenausschreibungen sind in 235 Annoncen (15,5 %) keine Angabe gemacht worden.

Das Profil der ausgeschriebenen Stelle war hier aber oft näher beschrieben. Die „Landespflege“ mit insgesamt 330 Stellenausschreibungen (21,7 %) lag in etwa gleich auf.

Die Arbeitgeber, welche explizit nach „Landschaftsarchitekten“ und „Landespflegern“ suchten, machten dabei 8 % aus. Das waren insgesamt nur 121 Stellenausschreibungen.

Die Nachfrage nach Absolventen der „Landschaftsplanung“ erreicht dem gegenüber nur 73 Stellen (5 %). Diese liegen noch hinter den vergleichbaren Abschlüssen zur „Landschaftspflege“ und „Landschaftsarchitektur“.

Im Prinzip werden die Studienabsolventen der „Landschaftsarchitektur“ und der „Landespflege“ hauptsächlich für die Stellen mit der Objektplanung und der Grünflächenunterhaltung gesucht, zudem können sie auch in der Forschung und Lehre tätig sein. Die Absolventen der „Landschaftsplanung“ und die der „sonstigen Studiengänge“ sind während dessen in spezifischeren Bereichen tätig. Diese sind zum Beispiel die Landschaftsplanung, Stadtplanung, Gartendenkmalpflege und andere.

3.5.2. Trend der Abschlüsse

Die Bildungsabschlüsse, die gefordert wurden, richten sich in erster Linie nach den Dipl.-Ing. der FH und TU, unabhängig ihrer Fachrichtung.

Hauptsächlich lauteten die Voraussetzungen Hochschulstudium oder vergleichbarer Abschluss.

Generell überwiegt hier die Nachfrage nach dem Studiengang „Landschaftsarchitektur“ und „Landespflege“, an dritter Stelle sind Studienabsolventen der „Landschaftsplanung“ gefragt.

Gründe hierfür könnten die unterschiedlichen Zeiträume sein, in denen der Studiengang des „Landespflegers“ immer wieder überholt, verändert und umbenannt wurde. Der Ausschreibende hält sich wahrscheinlich mit seinem derzeitigen Wissen über seine eigene Ausbildung an diese Berufsbezeichnung. Zumal diese Bezeichnung auch traditionell ist. Die „Landschaftsarchitektur“ ist dabei eine Vertiefungsrichtung der „Landespflege“ bzw. ist die neue Bezeichnung dafür.

An Hand des Diagramm 59 ist erkennbar, dass die Landschaftsarchitektur und die Landespflege bevorzugt gefragt sind. Ebenso sind in diesem Diagramm die unterschiedlichen Berufsbezeichnungen dargestellt, mit ihrer Verteilung auf die Jahre, in denen sie erschienen sind. Die Anzeigen, die keine Berufsbezeichnung angegeben haben, sind als Dritte an der Spitze vertreten.

Die Forderung nach dem abgeschlossenen Studiengang Landschaftsarchitektur ist, wie

vermutet, stark vertreten. Im Trend zeigt sich, dass dieser Studiengang mehr und mehr den Studiengang der Landespflege ablöst.

Die Nachfrage direkt nach „Landschaftsplanung“, „Landschaftsarchitektur oder vergleichbar“ halten sich die Waage. Stellenanzeigen, die speziell nach „Landschaftsarchitektur oder Landespflege“ suchten, treten an die vierte Stelle vor den „sonstigen Studienabschlüssen“.

Ab 2002 bis 2003 nimmt die Stellenanzahl stetig ab und erreicht 2004 den Tiefststand. Fort an steigt die Zahl bis zum Jahre 2007, seit dem sinkt die Anzahl angebotener Stellen von Jahr zu Jahr (siehe 3.2 Analyse zu den Stellenanzahlen).

Die Stellenanzeigen, welche keine Angaben zu den Abschlüssen machen, vermindern sich.

Zu den Konkurrenten zählen vor allem die Gartenbautechniker, Architekten und Stadtplaner. Außerdem kommen auch Studienabschlüsse wie Geographie, Biologie, Kunstgeschichte, BWL, Bauzeichner, Tiefbau, Gartenkunst oder auch die Meister zum Tragen.

Die Bildungseinrichtungen fordern, sofern es sich um eine Professur handelt, die Promotion und eine pädagogische Befähigung.

Oft wurden Stellen ausgeschrieben, bei denen mehrere Bezeichnungen aufgetaucht sind, dies sind die Landschaftsarchitektur, sowie die Landespflege, und treten somit auch in der Darstellung mehrfach auf.

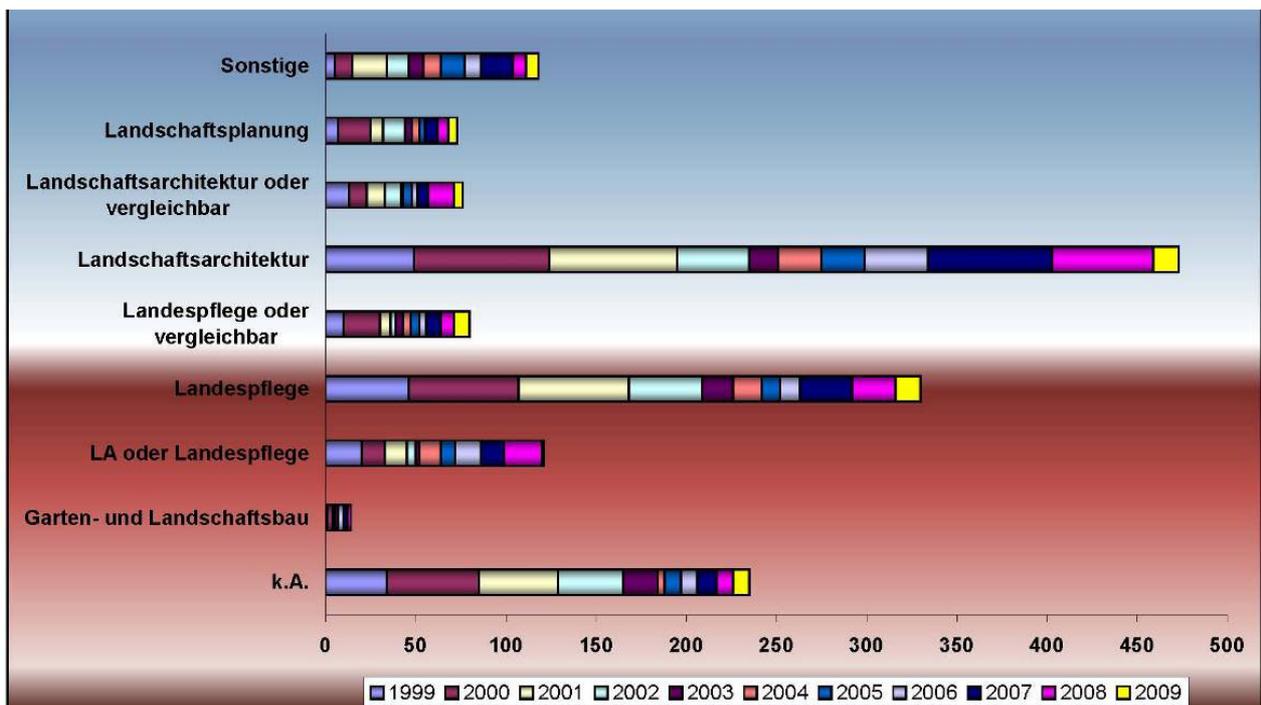


Diagramm 59: Zeitschriften - Trendanalyse der geforderten Abschlüsse in Anzahl

3.5.3. Zwischenfazit

Durch die Veränderungen in der Bildungspolitik und die europäische Angleichung wurden die Ingenieursstudiengänge im Jahre 2007 auf Bachelor- und Masterstudiengänge umgestellt.

Diese Abschlüsse sind sehr selten aufgetreten, da sie noch sehr jung sind und erst wenige Studienabsolventen einen Bachelor- bzw. einen Mastergrad besitzen.

Bei den bevorzugten Studienabschlüssen hat sich herauskristallisiert, dass Hochschulabschlüsse gefragter sind als die Abschlüsse der Technischen Universitäten.

Dies mag durchaus auch daran liegen, dass Bewerber mit höher graduierten Abschlüssen dementsprechend auch besser vergütet werden müssen und dies das Budget der Ausschreibenden übersteigt.

Folgende Liste enthält die zehn am häufigsten genannten Soft Skills:

- 1 – Teamfähigkeit
- 2 – Selbstständigkeit
- 3 – Engagement
- 4 – Kreativität
- 5 – CAD- und EDV-Kenntnisse
- 6 - Verhandlungs- und Organisationsgeschick
- 7 – soziale Kompetenz
- 8 – Durchsetzungsvermögen
- 9 – AVA
- 10 – Flexibilität

Weitere Soft Skills sind:

- Sensibilität
- Verantwortungsbewusstsein
- Motivation
- Lust
- Jung
- Interesse am Umgang mit Menschen
- Versiert sein
- ausgeschlafen sein
- usw.

Außerdem werden oft Anforderungen an die Belastbarkeit gestellt. bei einigen wenigen Stellenausschreibungen wurden Pflanzenkenntnisse vorausgesetzt. Sehr selten ist eine GaLaBau-Ausbildung verlangt worden.

Viele von den angegebenen Eigenschaften sind zum größten Teil sehr allgemeingültig und scheinen eher kopiert worden zu sein. Allein die Anzeigen, die spezifischere Inhalte verlangen, dürfte man in diesem Bezug auch ernst nehmen.

3.7 Berufserfahrung

Bei der Recherche von Stellenanzeigen in den untersuchten Fachzeitschriften ist sehr deutlich erkennbar, dass über die Hälfte der Arbeitgeber eine Berufserfahrung voraussetzen. (Siehe

3.6 Anforderungen an die Eigenschaften

Unter Soft Skills werden die von den möglichen Bewerbern erwarteten soziale Kompetenzen beschrieben. Diese beinhalten nicht nur fachliche Kenntnisse, sondern auch persönliche Kompetenzen.

Als oft verlangte soziale Kompetenz hat sich Teamfähigkeit, Selbstständigkeit, sowie Durchsetzungsvermögen und Kooperationsfähigkeit herausgestellt. Als fachliches Fundament werden EDV-Kenntnisse vorausgesetzt. Ein gewisses Maß an Verantwortungsbewusstsein wird von fast allen Stellenausschreibern erwartet. Ebenso ist auch Verhandlungsgeschick und Organisationstalent gefragt.

Diagramm 60: Zeitschriften - Diagramm zur Anforderung an die Berufserfahrung) Das bedeutet für den Interessenten, dass er praktische Erfahrung vorweisen soll. Für den Neueinsteiger bedeutet dies, dass er Schwierigkeiten haben wird, sich erfolgreich zu bewerben, da er direkt nach dem Studium meist keine Berufserfahrung nachweisen kann. Das macht es für den Hochschulabsolventen besonders schwer, da er ohne eine Arbeit auch keine Berufserfahrung sammeln kann. Es besteht jedoch die Möglichkeit Praktika zu absolvieren oder sich auch auf Trainee-Stellen zu bewerben.

Dem gegenüber enthielten jedoch 40 % der Stellenausschreibungen keine Anforderung an Berufserfahrung. Der Anteil mit „mehrjähriger“ Berufserfahrung mit 98 Stellen beläuft sich auf 9 %. Hierzu wurden die Stellenausschreibungen, welche keine empirischen Einstufungen vornahmen, zugeordnet.

Arbeitgeber, die nach Bewerbern mit ein bis drei Jahren (60 Stellen) und mit über fünf Jahren (23 Stellen) Berufserfahrung suchten, sind gering vertreten. Kaum zu finden sind Stellenangebote, die eine vorangegangene GaLaBau-Ausbildung vorschreiben.

Deutlich wird, dass die Berufserfahrung als Grundvoraussetzung einzustufen ist.

Eine Interpretation zu diesem Ergebnis kann auch eine Taktik der Arbeitgeber sein. Hierbei sollen Studienabsolventen, die sich schnell demotivieren lassen bzw. nicht genug engagiert sind, abgeschreckt werden.

3.8 Beschäftigungsverhältnisse

Das Diagramm 61 veranschaulicht die Verteilung der ausgeschriebenen Arbeitsverhältnisse auf die Gesamtanzahl aller untersuchten

Fachzeitschriften. Deutlich wird, dass die Hälfte der Stellenanzeigen keine Angaben zu Befristungen, Arbeitszeiten oder Gehaltsangaben gemacht haben. Ebenso sind keine Angaben zu den Vertragsbedingungen enthalten und schlecht für den Bewerber einzuschätzen, ob sich der Aufwand lohnt, beispielsweise für ein befristetes Arbeitsverhältnis umzuziehen.

Genau 50 % wurden ohne Angabe verzeichnet, mit 29 % liegt die Vollzeitstelle auf Platz zwei. Vollzeitstellen die auf gewisse Zeit befristet sind

nehmen mit 14 % Platz drei ein. Die verbleibenden 7 % teilen sich in Teilzeitstellen, befristete Teilzeitstellen, sowie dreiviertel Stellen auf. Es überwiegen allerdings die Teilzeitstellen mit 4 %.

Wenige unbefristete und auch befristete Vollzeitstellen wurden mit der Möglichkeit ausgeschrieben, grundsätzlich diese eine Stelle in zwei Teilzeitstellen ändern zu können. Diese Stellen machen gerade 1 % der übrigen 3 % aus.

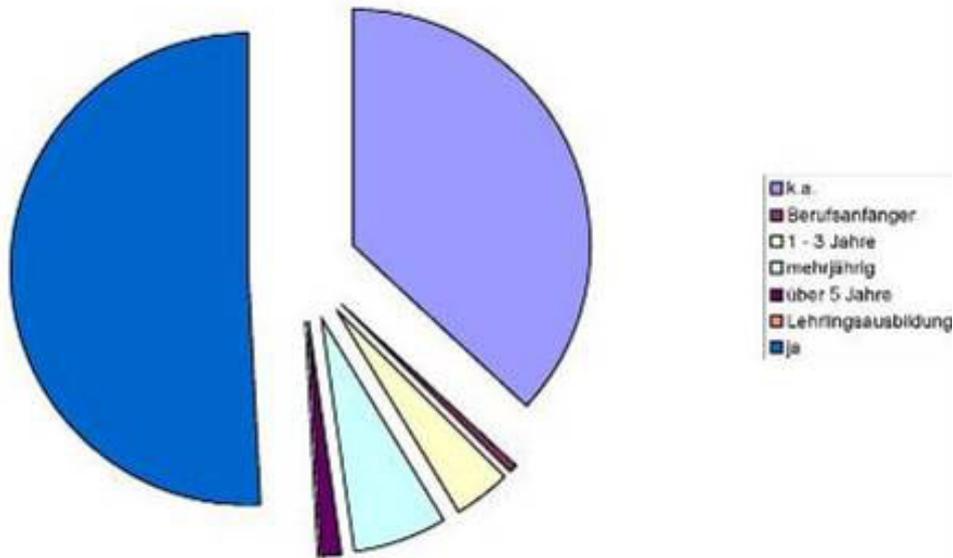


Diagramm 60: Zeitschriften - Diagramm zur Anforderung an die Berufserfahrung in Prozent

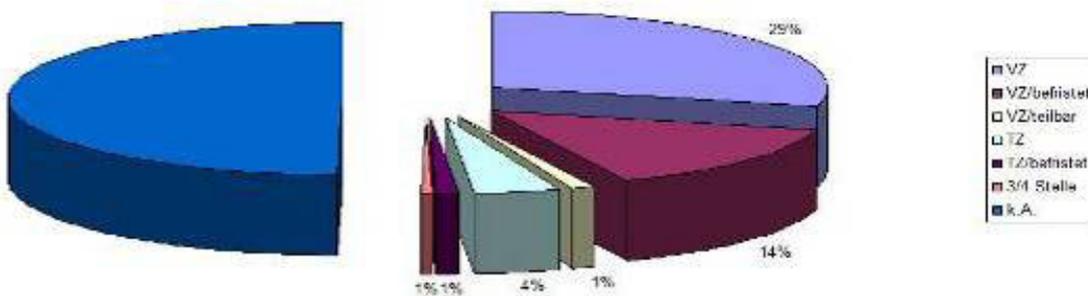


Diagramm 61: Zeitschriften - Diagramm zu den Beschäftigungsverhältnissen in Prozent

3.9 Fazit zu den Zeitungen

Die Analyse der Stellenangebote für Landschaftsarchitekten und Umweltplaner in den ausgewählten Fachzeitschriften zeigt, dass eine Vielzahl an offenen Arbeitsplätzen in fast allen Arbeitsbereichen zu finden ist. Dabei sind einige Fachzeitschriften auf ein bestimmtes Berufsfeld fixiert. Somit können die Studienabsolventen sich anhand der Zeitschriftentitel orientieren, wenn sie in einem bestimmten Berufsfeld tätig sein möchten.

Zudem machen die Stellenausschreibungen weitestgehend objektiv und formell auf eine zu besetzende Stelle aufmerksam (hierbei gibt es auch einige Ausnahmen). Die meisten Inserate sind recht ähnlich aufgebaut und beschreiben die Stellen fast auf dieselbe Weise.

Somit kann die Suche nach einem passenden Job recht mühselig sein. Bei einigen Stellenangeboten bedarf es erst mal einer Bewerbung und möglicherweise sogar einem Vorstellungsgespräch.

Dennoch sind die Fachzeitschriften eine gute und nützliche Quelle für die Stellensuche, auch wenn momentan weniger Stellenangebote inseriert werden. Davon sind alle Berufsfelder betroffen, selbst die Stellenausschreibungen der Objektplanung, für die bislang am meisten Landschaftsarchitekten gesucht wurden.

Im Bereich des Naturschutzes und der Landschaftsplanung hingegen bleiben die Stellenangebote konstant, trotz der allgemeinen Krise auf dem Arbeitsmarkt.

Zu den wichtigsten Anforderungen an die Bewerber gehören hauptsächlich die Studienabschlüsse, noch werden vorrangig Dipl.-Ing. gesucht und recht selten Master, noch weniger Bachelor of Science. Dies ist aber angesichts der jüngeren Strukturwandlung an den Hochschulen normal.

Bisher sind immer noch Änderungen innerhalb der Studiumstruktur der Master und Bachelor vorgenommen worden. Viele wissen noch nicht genau, was sich hinter diesen Abschlüssen verbirgt und ob es gravierende Unterschiede zum Dipl.-Ing. gibt. Es wird ja auch nicht umsonst von einem Arbeitsmarkt gesprochen, wo es darauf ankommt, was man bieten kann und wie es angeboten wird, um die Aufmerksamkeit auf sich zu lenken.

Dabei spielen die allgemeinen Anforderungen eine große Rolle. Ganz besonders zählt hierzu die Berufserfahrung, die so gut wie von allen Arbeitgebern gefordert wird, somit ist es schwierig für Studienabsolventen gleich nach dem Abschluss einer Arbeit nachzukommen.

In den meisten Fällen bleibt dem Studienabsolventen nichts anderes übrig als Praktika zu absolvieren oder sich auf so genannte Trainee-Stellen zu bewerben.

Dieser Schritt ist unausweichlich, wenn man Fuß in der Arbeitswelt fassen will und auch hilfreich für die eigene Routine.

Gleichauf mit dieser Einsicht steht die eigene Geduld und Selbstdisziplin bei den Bewerbungen selbst. Wie man aus Erfahrungsberichten hört, ist es nicht unüblich, dass man bei Bewerbungen auf feste Stellen (Praktikum oder Trainee-Stelle ausgenommen) oftmals 20 oder 30 Bewerbungen verschickt, ehe man überhaupt zu einem Vorstellungsgespräch geladen wird. Hierbei mag es sicherlich auch Ausnahmen geben, jedoch ist dies die Regel - egal welchem Beruf man nachgeht. Zudem nach einem Vorstellungsgespräch nicht mal sicher gestellt ist, dass man diese Stelle auch bekommt oder haben möchte.

Daher sollte man sich nicht aus der Bahn bringen lassen, weder von der Anzahl der Bewerbungsschreiben, von den Absagen, von den Konkurrenten noch von Anforderungen, die gestellt werden.

Außerdem kann die Analyse von Stellenanzeigen hilfreich sein für die Strukturierung im Studium selber. Dies besonders in Bezug auf die geforderten Soft Skills, bei denen in den meisten Fällen gute EDV-Kenntnisse gefordert wurden. Hierzu zählen neben dem Umgang mit AutoCAD, VectorWorks und GIS auch die alltägliche Nutzung von Word, Excel und auch Powerpoint.

Hierbei gibt es allerdings auch diverse Programmabwandlungen, da einige Betriebe es sich nicht leisten können die teure Software zu installieren oder Verträge mit anderen Anbietern geschlossen haben. Unter anderem zählen vor allem die Computerprogramme für die Angebotskalkulation dazu.

Andere Anforderungen wie Organisationsgeschick oder soziale Kompetenz sind hierbei in eigenem Interesse zu verfolgen oder zu vertiefen.

Denn die Anforderungen an die Bewerber sind im Großen und Ganzen recht hoch eingestuft. Vor allem die Führungspositionen der öffentlichen Verwaltungen sind davon betroffen, da diese auch viel mit Öffentlichkeitsarbeit zu tun haben. Einige Arbeitsstellen werden aber auch von recht renommierten Planungsbüros angeboten, so dass man davon ausgehen kann, dass diese auch ihrem Ruf entsprechen wollen und dem entsprechend auch nur bestimmte Leute anstellen.

4 Internet

4.1 Einleitung

Über die letzten Jahre entwickelte sich das Internet beinahe weltweit zu einem alltäglichen und üblichen Medium für jedermann. Wer heute einen Job sucht, durchforstet nicht nur Zeitungen, sondern zusätzlich die Stellenportale im Internet.

Von diesem riesigen Marktplatz versprechen sich Arbeitssuchende nicht nur zeitnahe und aktuelle, sondern auch vielfältige Angebote und Nachfragen. Besonders fachspezifische Arbeitskräfte setzen dabei auf die scheinbar unendlichen Möglichkeiten des Internets und erhoffen sich einen schnellen, einfachen und besseren Überblick über die ihnen entsprechenden Jobangebote zu erhalten. Somit gilt das Internet als ernst zu nehmendes Medium, welches uns als solches einen guten Überblick über die Arbeitsmarktsituation verschafft.

Im Rahmen der Analyse der Arbeitsmarktsituation in Deutschland, werden Stellenanzeigen der verschiedenen Stellenportale des Internets über eine Datenerhebung aufgenommen und geprüft. Im Brennpunkt stehen dabei Berufe, die einen Abschluss im Studium der Landschaftsarchitektur und Umweltplanung voraussetzen oder diesen akzeptieren.

4.1.1. Vorgehensweise

Im Vorfeld der Datenerhebung wurden aussagekräftige und verwertbare Merkmale festgelegt, die in eine Tabelle übertragen wurden:

- Stellenportale,
- Job-ID,
- Einstellungsdatum/Aktualisierung,
- Anbieter,
- Kontakt über Arbeitsvermittlung,
- Postleitzahl/Bundesland,
- geforderter/alternativer Abschluss,
- alternative Ausbildung,
- Berufsfeld,
- Teilzeit (TZ) Vollzeit (VZ),
- Bezahlung,
- befristet/ unbefristet,
- Berufserfahrung,
- Führerschein,
- Geschlecht,
- Sprachkenntnisse,
- Qualifikationen,
- Aufgaben,
- Soft Skills,
- Bewerbungsart,
- Position,
- Umkreissuche,
- Reisebereitschaft

Die Berufsfelder (Tätigkeitsfelder) wurden in den Jobbeschreibungen nur selten konkret formuliert und deshalb im Zuge der Analyse anhand der Aufgaben und erweiterter Internetrecherche bestimmt.

In der gesamten Tabelle wurden bereits verschiedene Tendenzen erkennbar. Jedoch machen die unterschiedlichen Schwerpunkte der Merkmale in der Tabelle eine direkte Interpretation nicht möglich. Das führt zur Teilung der Tabelle nach folgenden Schwerpunkten:

1. Stellenportale & Informationen
2. Arbeitgebertypen
3. Weitere Anforderungen und Informationen

4.1.2. Untersuchungszeitraum

Der Zeitraum der Datenerhebung lag zwischen dem 16. September und 2. November 2009. In dieser Zeit wurden Stellenanzeigen mit einem Einstellungsdatum bzw. Aktualisierungsdatum von Juni bis November gefunden. Die Quoten im Juni, Juli und August sind sehr niedrig. Der Grund dafür ist, dass viele der ausgeschriebenen Stellenangebote nach kurzer Zeit, meistens mit Vergabe des Arbeitsplatzes, wieder herausgenommen oder aktualisiert werden.

Daran scheiterte auch der Versuch Stellenangebote aus vorigen Jahrgängen zu finden.

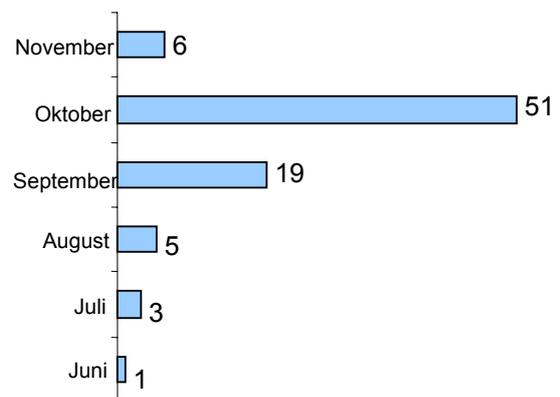


Diagramm 62: Internet - Verteilung aller Stellenportale auf die Monate 2009 in Anzahl

Ab September, dort begann der Zeitraum der Internetrecherchen, lagen immer mehr Stellenanzeigen vor. Daher der enorme Ausschlag im Oktober.

Im November hätte sich die Anzahl der Stellen vermutlich ebenfalls deutlich erhöht, doch am Anfang des Monats endeten unsere Untersuchungen.

4.2 Stellenportale & Bewerbungsinfos

In diesem Kapitel werden die verwendeten Stellenportale eingeführt. In dem Zusammenhang geht es zum einen um die Portale selbst und um die Quantität der Suchergebnisse pro Stellenportal.

Darüber hinaus sollen die folgenden, allgemeinen Informationen der Stellenanzeigen ausgewertet werden:

Stellenangebote pro Bundesland
 Bewerbungsart
 Berufsfelder

4.2.1. Stellenportalüberblick

Im Rahmen der Internetrecherche wurden allgemeine, aber auch fachspezifische Portale beobachtet:

Allgemeine Stellenportale

www.jobboerse.arbeitsagentur.de
www.stepstone.de
www.kimeta.de
www.jobturbo.de
www.gigajob.com

Fachspezifische Stellenportale

www.gruener-stellenmarkt.de
www.greenjobs.de
www.bdl.de
www.galabau.de

Die Vielzahl an Stellenportalen hat zur Folge, dass einzelne Stellenanzeigen auf mehreren Portalen zu finden sind. Das ist leider nicht immer gleich zu erkennen, da ID Nummern und Jobbeschreibungen von Portal zu Portal unterschiedlich ausfallen können.

Einige Stellenportale arbeiten mit Verlinkungen, die unterschiedlich aufgebaut sind. Kimeta ist mit firmeneigenen Websites oder andere Stellenportalen verlinkt. Über Jobturbo gelangt man auf andere Stellenportale wie z. B. den Stellenmarkt des Arbeitsamtes, welcher von Arbeitssuchenden meist vorher schon besucht wurde.

Häufig ist nicht immer klar, wie lange die Anzeigen schon in den Stellenportalen stehen. Der Stellenmarkt des Arbeitsamtes etwa durchläuft einen Aktualisierungsprozess, wodurch es dann nicht mehr nachvollziehbar ist, wie lange die Jobangebote schon im Internet stehen und welche wirklich neu sind.

Die Qualität, Vielfalt und Aktualität ist daher sehr unterschiedlich. Das macht die Suche im Internet und den Überblick über die Angebote nicht unbedingt einfacher.

Insgesamt wurden 101 Stellenangebote über die zuvor genannten Stellenportale des Internets

erhoben. Die meisten Stellenangebote stammen mit 38 % (40 Angeboten) aus der Jobbörse des Arbeitsamtes. Auch beim Bund Deutscher Landschaftsarchitekten wurden, mit 20 % der Aufnahmen (19 Angeboten), viele Stellenanzeigen gefunden. Mit 15 bis 10 % folgen dann kimeta, greenjobs und der grüne-stellenmarkt. Die Portale stepstone, gigajob, jobturbo und die GaLaBau-Jobbörse ergaben nur schwache Ergebnisse.

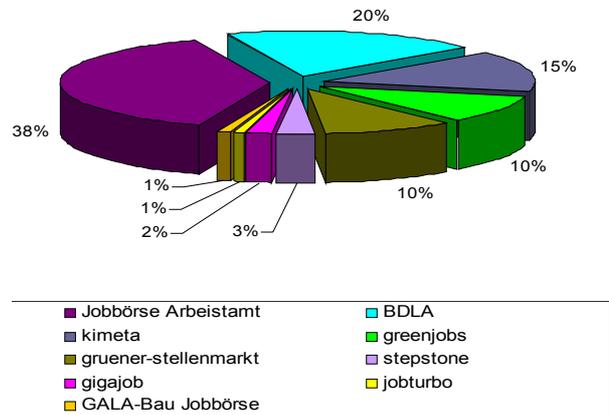


Diagramm 63: Internet - Verteilung aller Stellenangebote in den Internetportalen in Prozent

Die Verteilung der Stellenanzeigen auf die Jobbörsen zeigt einerseits, dass die fachspezifischen Portale wie bdl.de, greenjobs und der gruener-stellenmarkt für den Studienabschluss der Landschaftsarchitektur und Umweltplanung gute Anlaufstellen sind. Andererseits werden die allgemeinen Stellenportale wie kimeta und das Arbeitsamt ebenso gern von Arbeitgebern als Suchplattform genutzt.

Unter den 101 Jobangeboten befanden sich 29 überschneidende Einträge verschiedenster Internetportale. Um die Tabelle von den Doppelungen zu befreien, wurden 15 Einträge wieder entfernt, ihre Existenz jedoch entsprechend vermerkt.

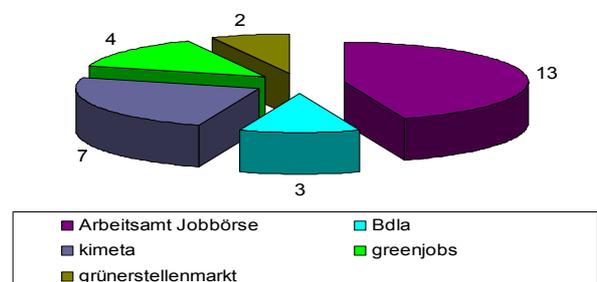


Diagramm 64: Internet – Verteilung sich überschneidender Stellenangebote in Anzahl

Somit werden 86 Jobangebote aus dem Internet für die Analyse herangezogen.

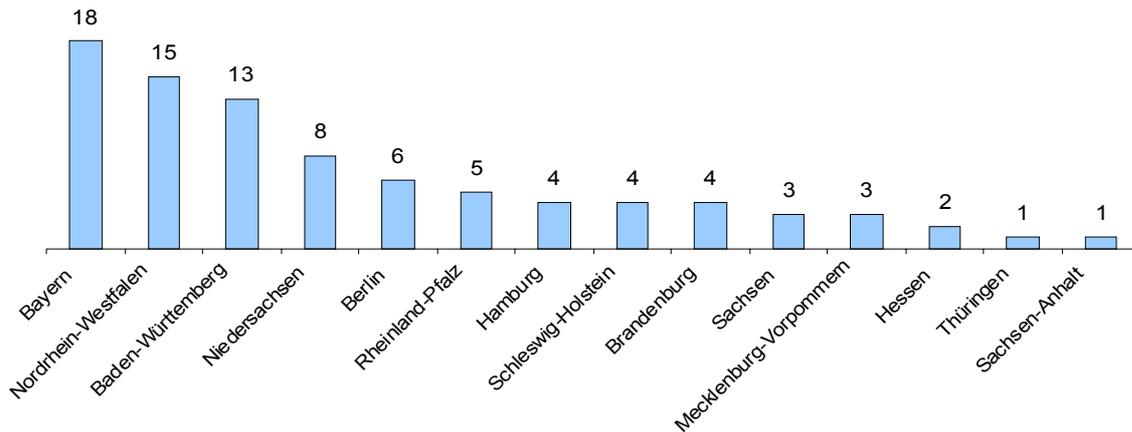


Diagramm 65: Internet – Verteilung aller Stellenangebote auf die Bundesländer in Anzahl

4.2.2. Stellenangebote pro Bundesland

Die Anzahl der Stellenangebote in den einzelnen Bundesländern schwankt stark. Dabei lag in den alten Bundesländern die Stellenquote höher als in den neuen Bundesländern. Jedoch muss dazu erwähnt werden, dass die neuen Bundesländer statistisch gesehen über viel weniger Einwohner verfügen als die alten Bundesländer, so kann man schlussfolgern, dass die Verteilung der Stellenangebote zwischen den alten und den neuen Bundesländern ausgeglichen ist.

Dazu ein kleines Rechenbeispiel: In Nordrhein-Westfalen leben ca. 18.000.000 Menschen und im gesamten Osten Deutschlands (inklusive Berlin) ca. 16.500.000. Auf Nordrhein- Westfalen entfallen 13 Stellenangebote während auf Ostdeutschland

18 Stellen entfallen. Anzumerken ist hier jedoch, dass über die Hälfte dieser Stellen im Großraum Berlin und in der Hauptstadt angeboten werden.

4.2.3. Verteilung der Berufsfelder

Die Verteilung der Berufsfelder auf die Bundesländer ist gleichmäßig.

Am häufigsten gesucht werden: Objektplaner, Bauleitplaner und Landschaftsplaner. Was sich hinter den einzelnen Bezeichnungen der angebotenen Berufsfelder verbirgt, kann man oftmals nur vermuten.

In den Stellenanzeigen ist nur selten eine ganz ausführliche Berufsbeschreibung zu finden, was es dem Bewerber schwer macht zu erkennen, ob er sich dort mit seinen Qualifikationen bewerben kann, oder nicht.

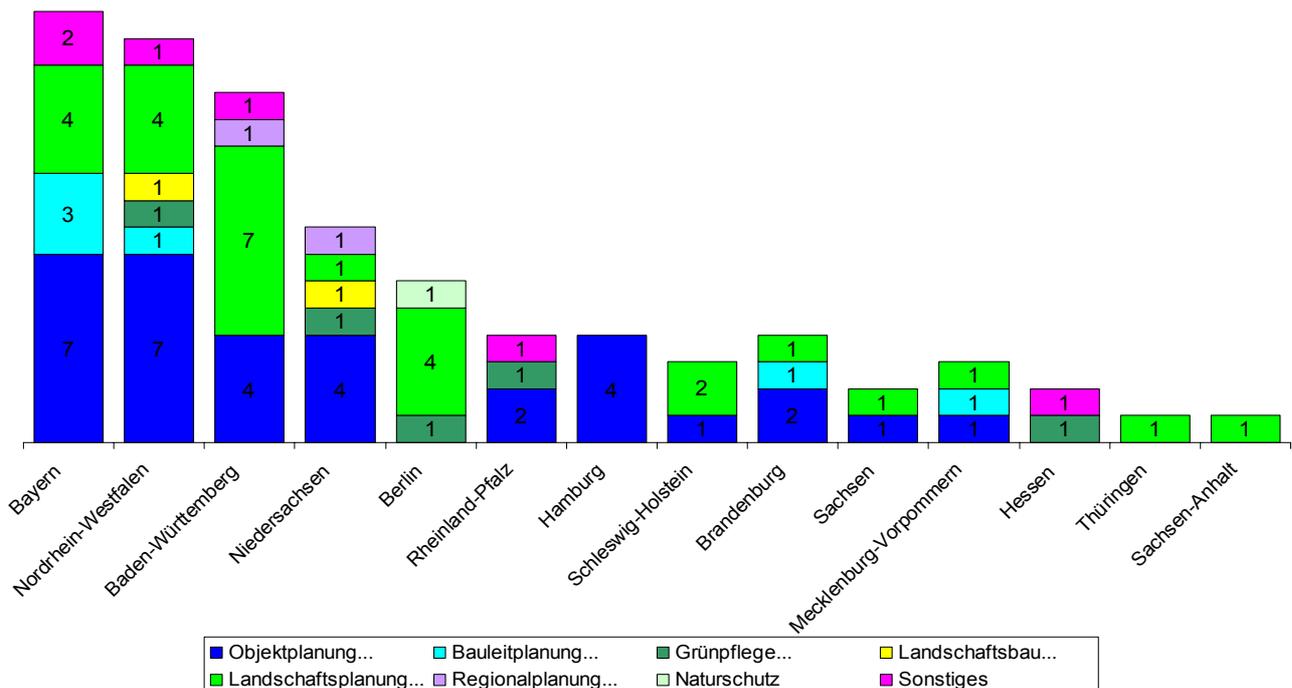


Diagramm 66: Internet - Verteilung der Berufsfelder auf die Bundesländer in Anzahl



Karte 1: Internet - Verteilung der Berufsfelder auf die Bundesländer in Anzahl

4.2.4. Anforderungen an die Bewerbungen

Die Bewerbungsarten waren sehr unterschiedlich. So forderten 25 der Arbeitgeber eine schriftliche Bewerbung, 29 bevorzugten eine Bewerbung per E-Mail, 22 wollten eine schriftliche, oder eine Bewerbung per E-Mail und 22 machten keine Angaben zur Bewerbungsart.

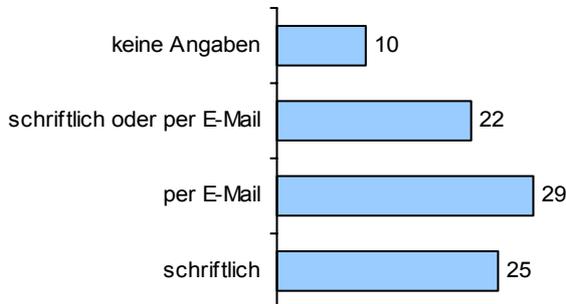


Diagramm 67: Internet – Bewerbungsformen in Anzahl

Des Weiteren wurde geprüft, woher die Bewerber kommen sollten. Dabei haben 77 der möglichen Arbeitgeber eine bundesweite Bewerbersuche angegeben und neun potentielle Arbeitgeber suchten Bewerber aus dem (näheren) Umkreis. Hier wurde eine Suchspanne von mindestens 25 km bis höchstens 200 km angegeben.

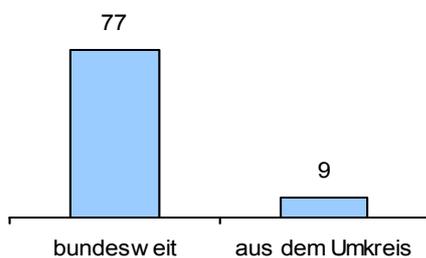


Diagramm 68: Internet - Bewerber Umkreis in Anzahl

4.3 Arbeitgebertypen

In diesem Kapitel werden nun die Arbeitgebertypen einzeln betrachtet und untereinander verglichen. Aus den Stellenanzeigen gehen vier verschiedene Arbeitgebertypen hervor.

Dazu gehören die Büros mit 38 Stellenanzeigen (Anteil von 44%), die Gartenlandschaftsbau Unternehmen mit 20 Stellenanzeigen (Anteil von 23%), die Verwaltungen mit zehn Stellenanzeigen (Anteil von 12%) und andere Unternehmen mit zwölf Stellenanzeigen (Anteil von 14%).

Hinter den unter „Sonstiges“ zusammengefassten Arbeitgebern verbergen sich Lehr- und Forschungseinrichtungen sowie Vereine, die im Folgenden nicht weiter ausgeführt werden.

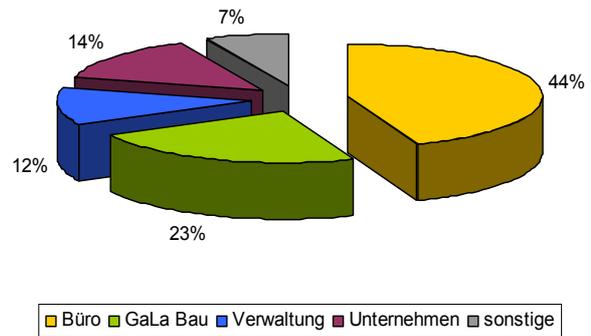


Diagramm 69: Internet – Übersicht Arbeitgebertypen in %

4.3.1. Vergleichbare Merkmale der Arbeitgebertypen

Die Stellenanzeigen der verschiedenen Arbeitgebertypen unterscheiden sich teilweise inhaltlich, aber auch hinsichtlich ihrer Anforderungen an den Bewerber. Einige der von uns zusammengetragenen Merkmale sind in Hinblick auf die Arbeitgebertypen vergleichbar. Dazu gehören vor allem Merkmale, welche sich auf die Voraussetzungen des Bewerbers/Arbeitnehmers beziehen. Zu den Merkmalen gehören die Studienabschlüsse, die Berufserfahrung und die Soft Skills. Die vergleichbaren Merkmale wurden pro Nennung gezählt und prozentual auf die Arbeitgebertypen umgerechnet.

Zu den Studienabschlüssen

In den meisten Stellenanzeigen wird nach einem Landschaftsarchitekten mit einem abgeschlossenen Studium gesucht.

Darüber hinaus werden innerhalb der einzelnen Arbeitgebertypen auch andere Studienabschlüsse genannt.

Die Büros suchen mit immerhin 21% auch nach Landschaftsplanern. Die Hälfte der GaLaBau Betriebe sucht auch studierte Gartenlandschaftsbauer (z. B. Techniker). In der Verwaltung sind Stellenausschreibungen für Landespfleger (40%) besonders häufig zu finden. Dazu ist anzumerken, dass diese Studienbezeichnung von den Hochschulen schon seit Jahren nicht mehr verwendet wird. Darüber hinaus werden in den Verwaltungen auch Landschaftsökologen (40%) und Umweltplaner (30%) gesucht. Die Unternehmen suchen teilweise auch Geographen (25%) oder Gartenlandschaftsbauer und Stadtplaner (je 17%).

Die Studienabschlüsse entsprechen teilweise inhaltlichen Schwerpunkten der Landschaftsarchitektur, dem GaLaBau und der Landschaftsplanung. So entspricht z. B. der Naturschutz im Grunde der Landschaftsplanung, da diese ein Instrument des Naturschutzes ist.

Im Studiengang Landschaftsarchitektur und Umweltplanung an der HS NB werden neben den oben genannten Bereichen auch Seminare wie Landschaftsökologie, Biologie (Botanik/Zoologie),

Stadtplanung sowie Umweltplanung angeboten. Diese Aufzählung soll nur andeuten, dass eine klare Trennung der einzelnen Studiengänge nicht möglich ist, bzw. dass das Studium der Landschaftsarchitektur und Umweltplanung prinzipiell generalistisch ausgelegt ist.

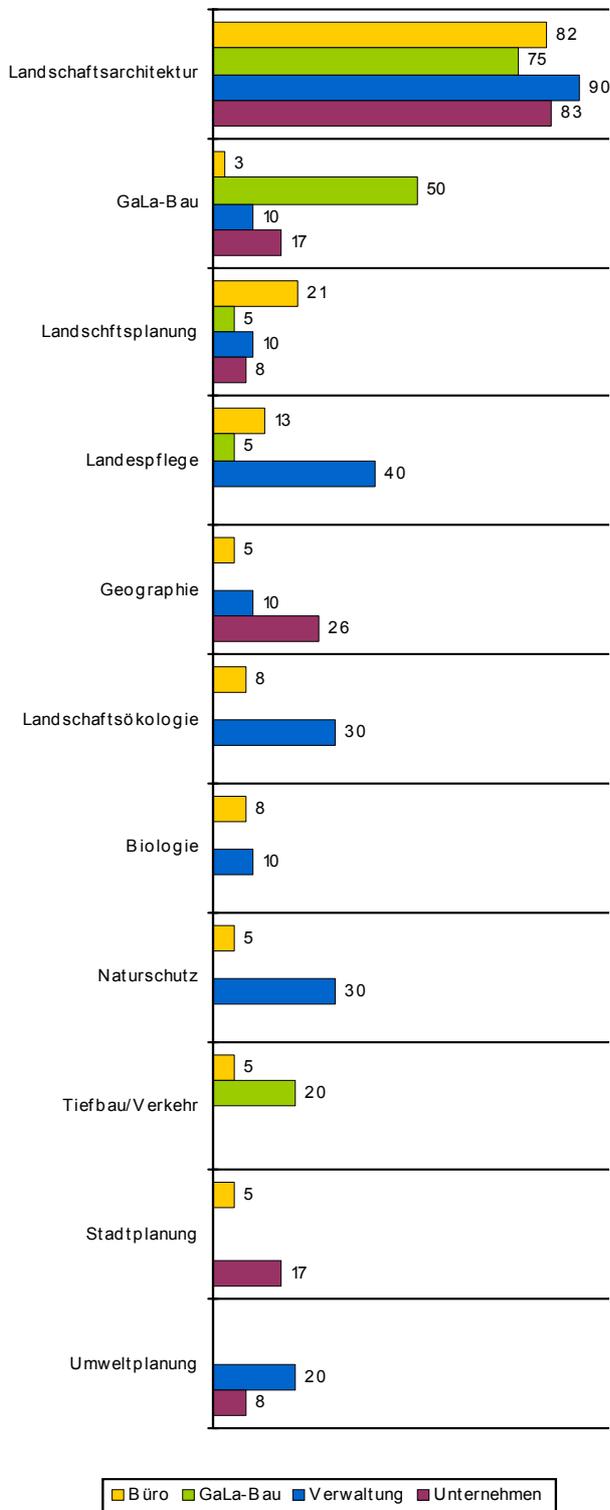


Diagramm 70. Internet - Übersicht der Studienabschlüsse bezogen auf die Arbeitbertypen in Prozent

Zu den Soft Skills

Die so genannten Soft Skills werden besonders umfangreich und detailliert von den Verwaltungen gefordert. In den Kategorien Teamfähigkeit und Selbständigkeit (50 und mehr %), selbstsicheres Auftreten, Engagement, Verhandlungsgeschick und Kommunikationsfähigkeit (40 %) sowie

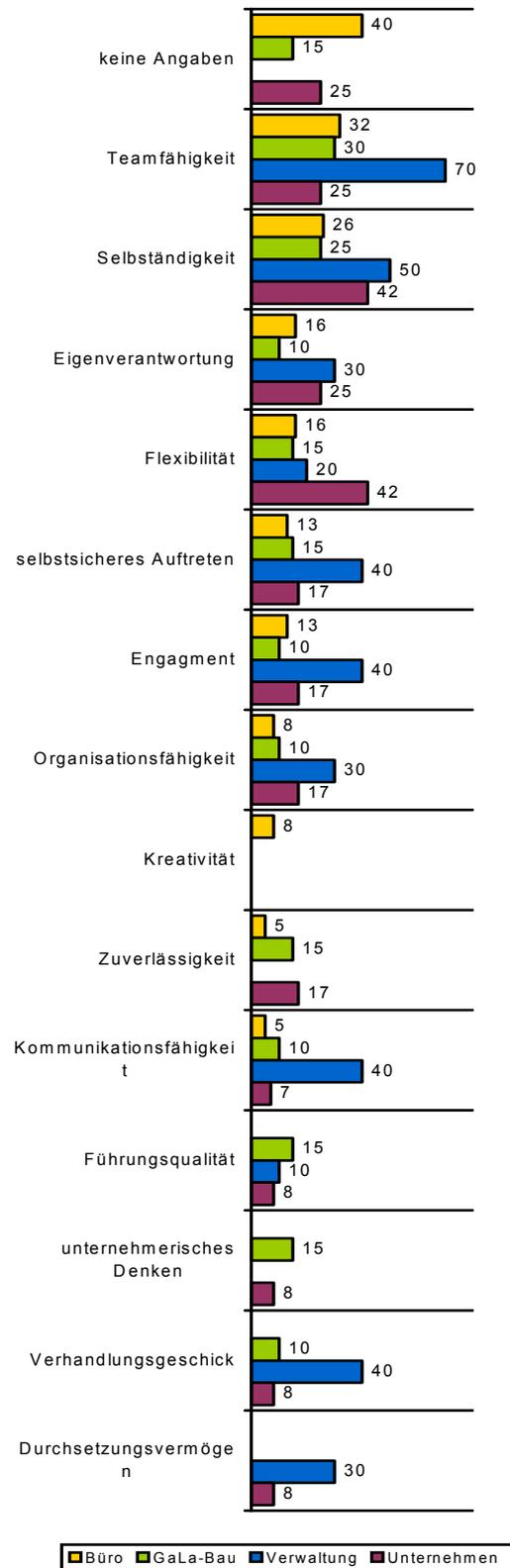


Diagramm 71: Internet – Übersicht der Soft Skills bezogen auf die Arbeitbertypen in Prozent

Durchsetzungsvermögen, Organisationsfähigkeit und Eigenverantwortung (30 %) lassen sich bei den Verwaltungen im Verhältnis zu den anderen Arbeitgebern Höchstwerte ablesen.

Die Unternehmen haben nur punktuell einige hervorstechende Übereinstimmungen. Hier werden häufig Selbstständigkeit und Flexibilität (42 %) sowie Teamfähigkeit und Eigenverantwortung (25 %) gefordert. Von 17 % der Unternehmen wird außerdem selbstsicheres Auftreten, Engagement, Organisationsfähigkeit, Zuverlässigkeit und Kommunikationsfähigkeit gefordert. In 25 % der Stellenanzeigen sind keine Angaben zu den Soft Skills enthalten.

Bei den Büros wird häufig auf Teamfähigkeit (32 %) und Selbstständigkeit (26 %) Wert gelegt. Auffällig ist, dass 40 % der Arbeitgeber keine Angaben zu den Soft Skills gemacht haben. Außerdem scheint Kreativität keine besonders gefragte Fähigkeit zu sein.

Die GaLaBau-Unternehmen fordern zunächst die schon bei den Büros erwähnten Soft Skills. Darüber hinaus sind offenbar Flexibilität, selbstsicheres Auftreten, Zuverlässigkeit, Führungsqualität und unternehmerisches Denken (je 15 %) gefragt.

Zur Berufserfahrung

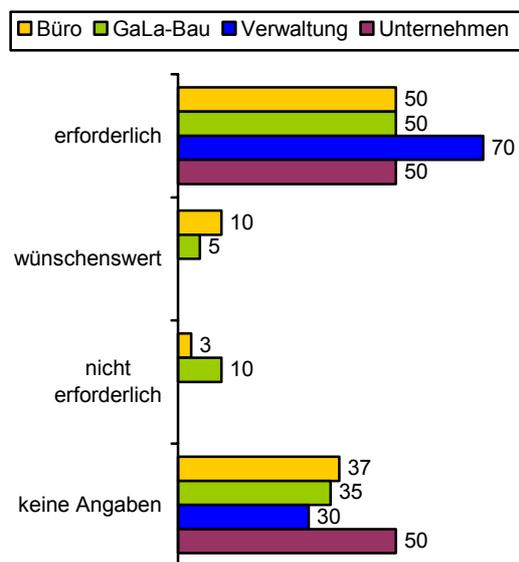


Diagramm 72: Internet – Berufserfahrung in Prozent

In den Stellenanzeigen der einzelnen Arbeitbertypen werden häufig Berufserfahrungen gefordert. Im Durchschnitt sind bei über 50 % der Stellenanzeigen Berufserfahrungen erforderlich oder wünschenswert. Nur wenige Stellen sind speziell für Berufseinsteiger ausgeschrieben.

Bei 30 bis 50 % der ausgeschriebenen Stellen gibt es keine Angaben zu der Berufserfahrung.

4.3.2. Spezifische Merkmale der Arbeitbertypen

Bevor wir zu den einzelnen Arbeitbertypen kommen, werden zunächst die relevanten Berufsfelder benannt. Denn die Unterschiede der einzelnen Arbeitbertypen werden vor allem durch die Berufsfelder deutlich. Diese Berufsfelder implizieren vor allem die konkreten Aufgaben, mit denen die Arbeitgeber um Mitarbeiter werben. Diese fachspezifischen Berufsfelder wurden in acht Bereiche zusammengefasst:

Stadtplanung (SP)

z. B.: städtebauliche Entwicklungsgutachten, städtebauliche Konzepte, städtebauliche Rahmenplanung, usw.

Regionalplanung (Reg.P)

Bauleitplanung (BLP)

z. B.: FNP, B-Plan mit Umweltbericht

Landschaftsplanung (LP)

z. B.: LP, GOP, Eingriffs-/Ausgleichsregelung, usw.

Umweltplanung (UP)

z. B.: Umweltverträglichkeitsstudien, FFH-Verträglichkeitsstudien, Gewässerschutz und -entwicklung, Artenschutz, usw.

Objektplanung (OP)

Objektplanung (alle Leistungsphasen der HOAI)

Objektplanung Schwerpunkt: Bauleitung - BL- und Auftragsabwicklung

Freiraumplanung (FP)

Grünpflege und Grünflächenmanagement z. B.: Sicherung der Verkehrssicherheit von Bäumen, Pflegemaßnahmen städtischer Grünflächen, usw.

Zu den Büros

Die 38 hier zusammengefassten Stellenanzeigen stammen zu über 80 % von Planungsbüros, die tendenziell generalistisch arbeiten. Nur wenige Büros sind auf Ingenieur Tätigkeiten oder Gutachten spezialisiert (siehe Diagramm 73).

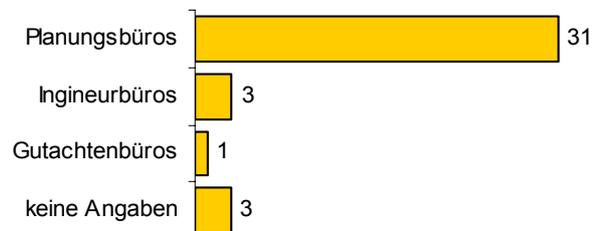


Diagramm 73: Internet – Bürotypen pro Stellenanzeige in Anzahl

Obwohl die meisten Büros generalistisch arbeiten, werden nicht selten Mitarbeiter für bestimmte Tätigkeiten gesucht. Häufiger werden jedoch verschiedene Kombinationen der Berufsfelder

angegeben, die in dem Diagramm 74 zusammengefasst sind.

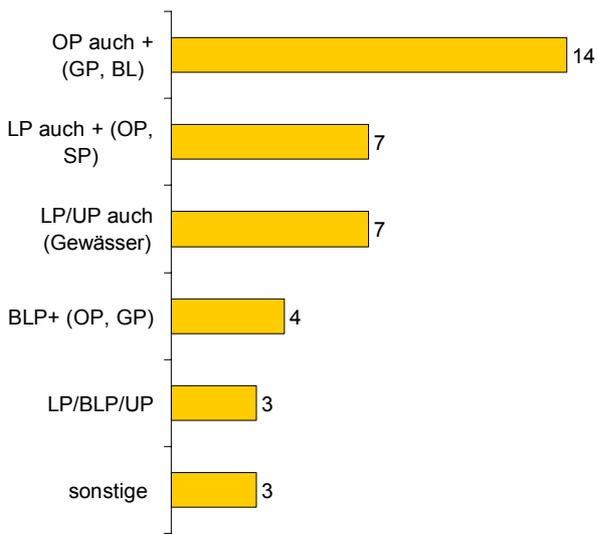


Diagramm 74: **Internet – Berufsfelder der Büros pro Stellenanzeige in Anzahl**

In weniger als 40 % der Stellenanzeigen, bzw. von 14 Büros, werden Mitarbeiter für die Objektplanung (OP) gesucht, jeweils drei Büros suchen zudem auch Mitarbeiter für Freiraumplanung (FP) und Bauleitung (BL).

Über 50 % der Büros (21 Stellen) suchen nach Mitarbeitern für die Landschaftsplanung (LP) und/oder Bauleitplanung (BLP) bzw. Umweltplanung (UP). In diesem Rahmen sind jedoch viele Kombinationen möglich.

So werden in sieben Stellenangeboten Landschaftsplaner (LP) gesucht, die auch auf dem Gebiet der Objektplanung (OP) firm sein sollten. Zudem gibt es hier auch einige Stellen, bei denen Stadtplanung (SP) eine Rolle spielt.

Des Weiteren werden Mitarbeiter für die Landschafts- und die Umweltplanung (UP) gesucht. Hier sind drei von den sieben Stellen auf Gewässer ausgerichtet.

Der Bereich Bauleitplanung (BLP) ist meist mit Objektplanung (OP), Freiraumplanung (FP) oder Stadtplanung (SP) verbunden (vier Stellen).

Auch werden Mitarbeiter für Landschaftsplanung (LP), Bauleitplanung (BLP) und Umweltplanung (UP) gesucht (drei Stellen).

Hinter „Sonstiges“ verbirgt sich unter anderem das Gutachtenbüro, welches sich auf Baumkataster und -kontrolle spezialisiert hat.

Neben den oben angeführten Qualifikationen wie Studienabschlüsse und Berufserfahrung fordern die meisten Büros fundierte Softwarekenntnisse (siehe Diagramm Softwarekenntnisse). Die Softwarekenntnisse wurden pro Nennung miteinander addiert.

Einen routinierten Umgang mit dem Visualisierungsprogramm AutoCAD fordern über die Hälfte der Büros. Jeweils 10,5 % der Büros fordern nur CAD- oder VektorWorks-Kenntnisse.

Den sicheren Umgang mit MS-Office setzen über 40 % der Büros voraus. Besonders das Tabellenkalkulationsprogramm Excel wird in diesem Rahmen hervor gestellt. In über 20 % der Stellenanzeigen werden Gis-Kenntnisse gefordert. Außerdem setzen über 10 % der Büros voraus, dass der Bewerber mit AVA-Software umgehen kann.

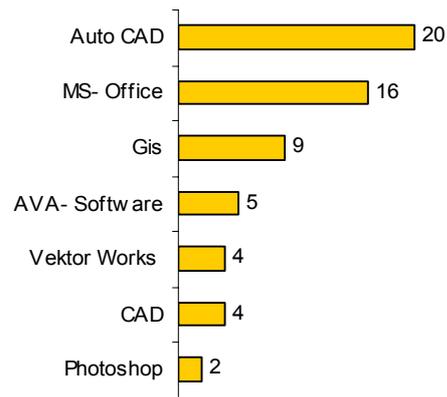


Diagramm 75: **Internet – Softwarekenntnisse der Büros pro Stellenanzeige in Anzahl**

Zu den GaLaBau-Betrieben

Die 20 Stellenanzeigen im GaLaBau sind überwiegend der Objektplanung zuzuordnen.

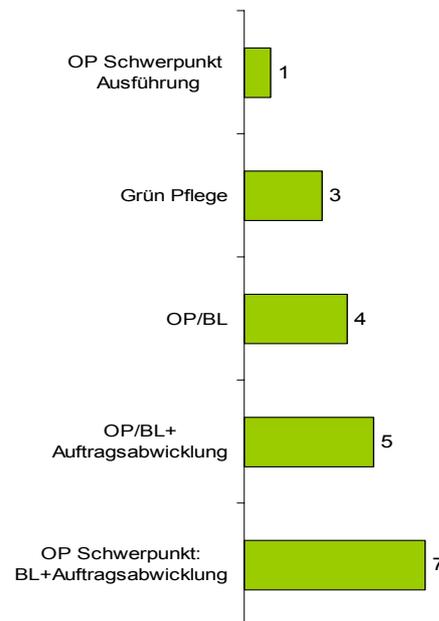


Diagramm 76: **Internet – Berufsfelder pro Stellenanzeige in Anzahl**

Innerhalb der Objektplanung (OP) werden von 35 % (sieben Stellen) der GaLaBau-Unternehmen Mitarbeiter für die Leistungsphasen 6-8 HOAI

gesucht. Die Leistungsphasen werden in der HOAI 'Vorbereitung der Vergabe' (6), 'Mitwirkung bei der Vergabe' (7) und 'Objektüberwachung (Bauüberwachung)' (8) genannt. Dazu gehört zum einen die Bauleitung (BL) wie die Auftragsabwicklung (Leistungsverzeichnis, Kostenanschlag, Bauabnahme, Kostenfeststellung).

In 25 % der Stellenangebote (fünf Stellen) werden Mitarbeiter für alle neun Leistungsphasen gesucht. Außerdem werden in weiteren 20 % der Stellenanzeigen (vier Stellen) Mitarbeiter für die Leistungsphasen eins bis fünf und acht gesucht. Offenbar werden hier die Aufträge über eine andere Stelle abgewickelt.

Ein weiterer Bereich ist die Pflege. Hierfür suchen 15 % der GaLaBau-Unternehmen (drei Stellen) Teamleiter für Pflegekolonnen. Die Schwerpunkte liegen in der Grünpflege, Baumpflege und im Grünflächenmanagement.

Neben den oben angeführten Studienabschlüssen werden bei der Hälfte der Stellenanzeigen auch andere fachspezifische Abschlüsse angeführt (siehe Diagramm 77).

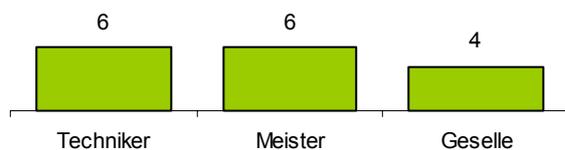


Diagramm 77: Internet – Alternative Ausbildungen pro Stellenanzeige in Anzahl

In jeweils sechs Stellenanzeigen ist ein Techniker oder ein Meister ebenso für diese Arbeit qualifiziert wie ein studierter Bewerber. Bei vier Stellenanzeigen reicht sogar eine Ausbildung zum Landschaftsgärtner um sich für diese Stelle zu qualifizieren.

Zu den Verwaltungen

Die zehn Stellenanzeigen der unterschiedlichen Verwaltungstypen sind mit je 40 % überwiegend auf der Stadt- oder Kreisebene zu finden.

In den Verwaltungen werden in 80 % der Stellenanzeigen Landschaftsplaner gesucht.

Die Landschaftsplanung wird jedoch häufig mit anderen Berufsfeldern, wie Bauleitplanung (BLP) und Umweltplanung (UP), kombiniert (siehe Diagramm 79).

In 30 % der Stellenanzeigen werden Landschaftsplaner gesucht. In weiteren 30% der Verwaltungen werden Mitarbeiter für die Landschaftsplanung (LP) und Bauleitplanung (BLP) gesucht. Bei diesen Stellen wird häufig auch die Freiraumplanung (FP) mit abgedeckt.

In 20 % der Stellenanzeigen steht die Landschaftsplanung und Umweltplanung, meist im Rahmen von Gewässerschutz, im Vordergrund.

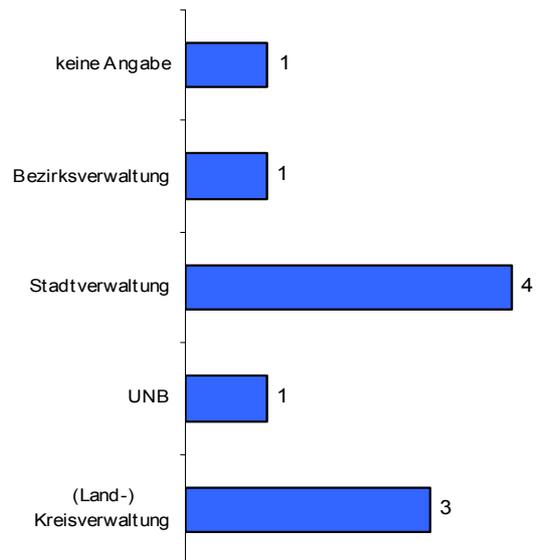


Diagramm 78: Internet – Verwaltungstypen pro Stellenanzeige in Anzahl

Nur jeweils 10 % der Verwaltungen suchen Mitarbeiter für die Objekt- und Freiraumplanung sowie für die Regionalplanung.

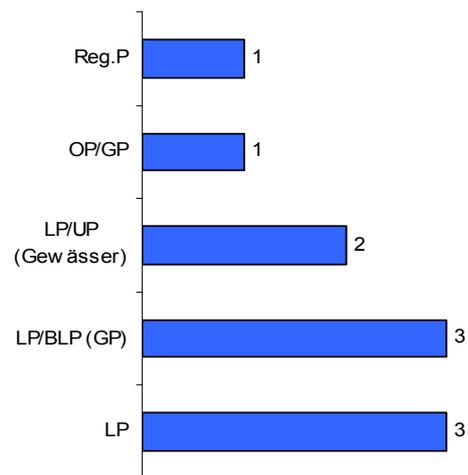


Diagramm 79: Internet – Berufsfelder pro Stellenanzeige in Anzahl

Zu den Unternehmen

Dieser Arbeitgebertyp ist mit zwölf Stellenanzeigen vertreten. Die Unternehmen unterscheiden sich von den Büros und GaLaBau-Betrieben, da sie beiden Arbeitgebertypen nicht direkt zuzuordnen sind.

In dieser Kategorie sind z. B. Spielgerätehersteller, Firmen im Sektor der erneuerbaren Energien, Zeitarbeitsfirmen usw. enthalten.

Besonders häufig werden Mitarbeiter im Bereich Bauleitplanung gesucht, die in diesem Rahmen vor allem Flächenakquise durchführen.

Im Bereich Objektplanung (OP) werden Mitarbeiter für die Auftragsabwicklung oder die Bauleitung

(BL) gesucht. Auch gibt es die Kombination von Bauleitplanung (BLP) und Objektplanung (OP).

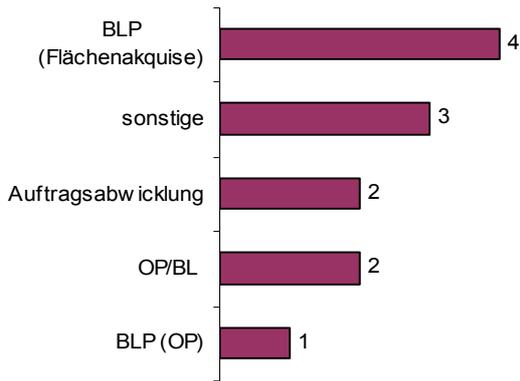


Diagramm 80: Internet – Berufsfelder pro Stellenanzeige in Anzahl

Außerdem suchen drei Unternehmen Personal für Reiseplanung, Softwareentwicklung oder Unternehmensberatung.

4.4 Weitere Anforderungen

Die dritte Teiltabelle stellt die Anforderungen an den Bewerber und die zu erwartenden Arbeitsbedingungen dar. Folgende Merkmale sind diesbezüglich von Bedeutung:

- Berufserfahrung
- Führerschein
- Reisebereitschaft
- Sprachkenntnisse
- Geschlecht
- Arbeitsverhältnis: befristet/unbefristet
- Bezahlung
- Teilzeit (TZ) Vollzeit (VZ)

4.4.1. Übersicht der Merkmale

Wie nicht anders erwartet, fordern 56 % der Arbeitgeber entsprechende Berufserfahrung von den Bewerbern. Dabei werden Mitarbeiter mit durchschnittlich zwei oder fünf Jahre Erfahrung gesucht. Weitere 5 % der Arbeitgeber wünschen Berufserfahrungen und nur 2 % nehmen auch Berufseinsteiger.

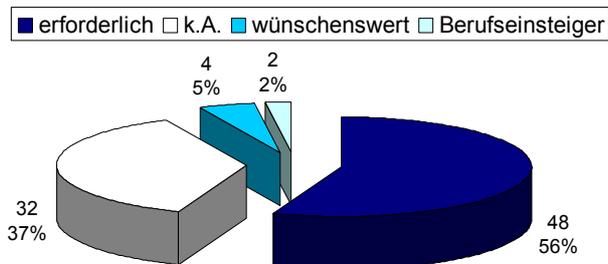


Diagramm 81: Internet – Berufserfahrung aller Stellenanzeige in Anzahl und Prozent

Ob der Bewerber einen Führerschein besitzt, war 69 % der Arbeitgeber unwichtig. Sie machten keine Angaben. 22 % der Arbeitgeber erwarten die

Führerscheinklasse B und weitere 9 % die Führerscheinklasse BE oder höher. Ein Dienstwagen wird in den seltensten Fällen bereitgestellt. Jedoch soll nach 30 % der 19 Stellenanzeigen, in denen ein Führerschein der Klasse B gefordert wird, der Bewerber seinen eigenen PKW zu Verfügung stellen.

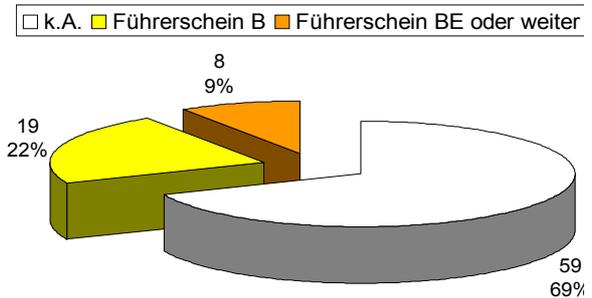


Diagramm 82: Internet – Führerscheinanforderungen aller Stellenanzeige in Anzahl und Prozent

Die Reisebereitschaft wird von den Bewerbern nur in 17 % der Ausschreibungen ausdrücklich gefordert. Auch sind 8 % der zukünftigen Arbeitnehmer nur zeitweise auf Reisen.

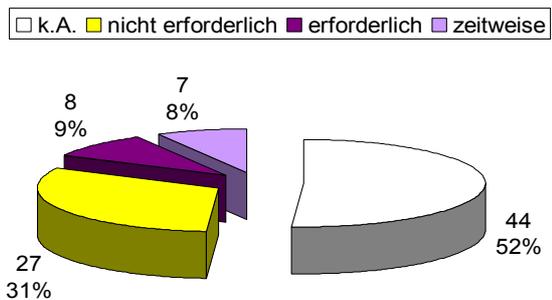


Diagramm 83: Internet – Reisebereitschaftsanforderungen aller Stellenanzeige in Anzahl und Prozent

Überraschenderweise sind Sprachkenntnisse verhältnismäßig selten gefragt. Ganze 83 % der Arbeitgeber machen zu diesem Merkmal keine Angaben. Lediglich 12 % fordern Englischkenntnisse. Zwischen 1 und 2 % fordern Kenntnisse in Französisch und Tschechisch. Ebenso überraschend ist die 2%ige Forderung nach der deutschen Sprache nach der Richtlinie. Weitere Fremdsprachen werden positiv gewertet bzw. gewünscht.

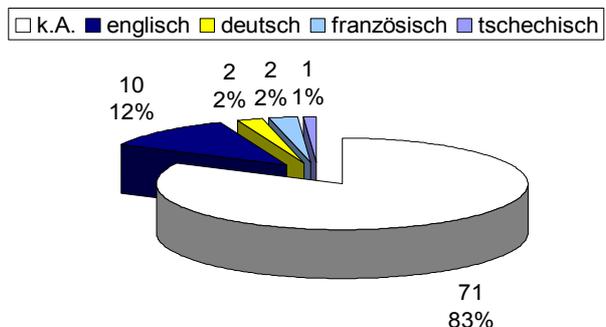


Diagramm 84: Internet – Sprachanforderungen aller Stellenanzeige in Anzahl und Prozent

Im Arbeitsverhältnis überwiegt der unbefristete Arbeitsplatz mit 37 % gegen 26 % befristete Arbeitsplätze. Bei 12 % der befristeten Arbeitsverhältnisse besteht jedoch die Möglichkeit auf eine unbefristete Verlängerung.

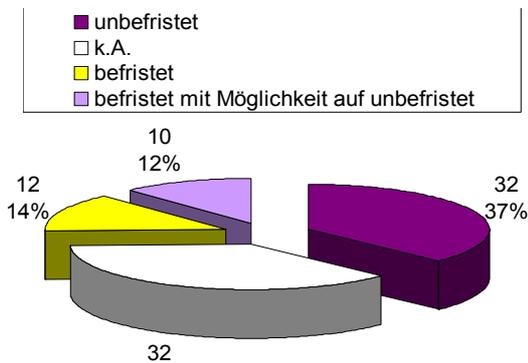


Diagramm 85: Internet – Arbeitsverhältnisse aller Stellenanzeige in Anzahl und Prozent

Die Bezahlung wird in den Bewerbungsgesprächen verhandelt. Das zeigten 65 % der Stellenangebote. Hier schrieb man „nach Vereinbarung“ oder machte keine Angaben. 8 % der Arbeitgeber wollen nach Tarif zahlen und 3 %

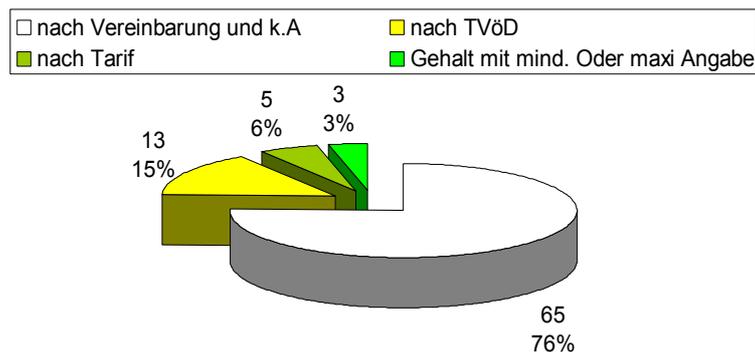


Diagramm 87: Internet – Gehaltsvorstellungen aller Stellenanzeige in Anzahl und Prozent

4.4.2. Gruppierungen

Bei der Betrachtung aller oben angeführten Merkmale sind in der Tabelle sechs Gruppierungen ablesbar. Diese Gruppen sind durch unterschiedliche Merkmale charakterisiert. Zu diesen Merkmalen zählen Bezahlung, Sprachkenntnisse, Reisebereitschaft und Führerschein.

Stellenangebote ohne oder mit geringen Merkmalsangaben

Diese Gruppierung beinhaltet im Ganzen 27 Stellenangebote ohne oder mit nur geringen Angaben in den Merkmalen der dritten Teiltabelle. Sie besteht aus drei Abschnitten.

Im ersten Abschnitt mit sieben Jobangeboten werden keine Angaben (hier farblich grau) gemacht. Mit Bezug auf die gesamte Tabelle erhält der Bewerber somit in 8 % der Fälle nicht einmal

treffen klare Gehaltsaussagen. Verwaltungen, Lehr- und Forschungseinrichtungen zahlen nach TVöD 9 bis 13 und nehmen 15 % der Stellenangebote ein.

Den Bewerbern wird in 43 % aller Fälle ein Vollzeit-Arbeitsplatz angeboten. Bei weiteren 7 % der Stellenangebote wird ebenfalls ein Vollzeitplatz geboten, jedoch besteht die Möglichkeit der Teilzeit-Arbeit (bzw. von Teil- auf Vollzeit).

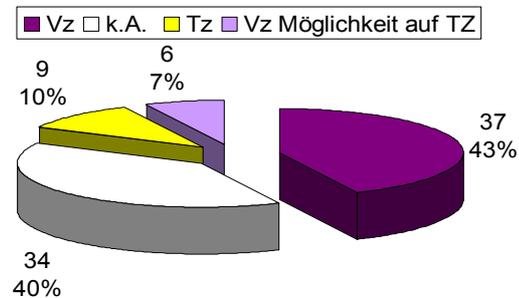


Diagramm 86: Internet – Arbeitszeitvorstellung aller Stellenanzeige in Anzahl und Prozent

Informationen über die Arbeitszeit, das Arbeitsverhältnis oder weiteres.

Der zweite Abschnitt, bestehend aus 13 Stellenausschreibungen, fordert Berufserfahrung (Spalte 10). Bei zwei Datensätzen wird weiterhin Reisebereitschaft vom Anwärter (Spalte 9) erwartet.

Der dritte Abschnitt mit sieben Stellenangeboten wird in erster Linie vom Merkmal des Vollzeit-Arbeitsplatzes charakterisiert (Spalte 6). Vereinzelt wird Berufserfahrung gefordert oder gewünscht. Auch Reisebereitschaft und das befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnis (Spalte 8) treten in Erscheinung.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass das Phänomen des Informationsmangels überwiegend bei Planungsbüros und vereinzelt bei GaLaBau-Betrieben auftritt, jedoch keinem speziellen Berufsfeld zu zuschreiben ist, wie die zweite Spalte in ihrer Farbvielfalt zeigt.

| Anbieter | Berufsfeld | m/w | Führer-schein | Bezahlung | TZ-VZ | Sprachen | befristet-unbefristet | reisen | Berufs-erfahrung |
|---|---|------|---------------|-------------------|-------|----------|-----------------------|--------|------------------|
| P lab landschafts.architekt ur brenner | Bauleitplanung, Stadtplanung, Objektplanung | m/w | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. |
| P 365 freiraum + umwelt | Landschaftsplanung, Objektplanung | m/w | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. |
| P Eike Jürgen Brandes Planungsbüro für Landschafts-architektur, Freiraumplanung und Naturschutz | Landschaftsplanung | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. |
| P Büro für Landschafts- und Umweltplanung | Landschaftsplanung/ Umweltplanung | m/w | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. |
| P Landschaftsarchitekt ur | Landschaftsplanung | m/w | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. |
| P Julius C. Andresen Landschaftsarchitekt | Objektplanung/ Grünplanung | m/w | k.A. | nach Vereinbarung | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. |
| P WGF Objekt GmbH | Objektplanung, Stadtplanung (Wettbewerbe) | m/w | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. |

Tabelle 1: Internet – 1. Teiltabelle Abschnitt 1 Stellenangebote ohne Angaben in den weiteren Merkmalen

| Anbieter | Berufsfeld | m/w | Führer-schein | Bezahlung | TZ-VZ | Sprachen | befristet-unbefristet | reisen | Berufs-erfahrung |
|--|--|------|---------------|-------------------|-------|----------|----------------------------|--|------------------------------|
| P Wolfgang Weinzert Landschaftsarchitekt en GmbH | Bauleitplanung, Objektplanung | m/w | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | erforderlich (5 Jahre) |
| U DRH Deutsche Reihenhäuser AG | Bauleitplanung, Objektplanung | m/w | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | erforderlich |
| P ISR Stadt+Raum GmbH & Co.KG | Landschaftsplanung, Objektplanung | m/w | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | erforderlich |
| P Freie Planungsgruppe Berlin GmbH (interdisziplinäres Planungsbüro) | Landschaftsplanung/ Umweltplanung (Gewässerschutz) | m/w | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | erforderlich (3 Jahre) |
| P Planstatt Senner (Planungsbüro) | Objektplanung | m/w | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | erforderlich (3-4 Jahre) |
| GL PILOT GmbH Tiefbau, Straßenbau, Landschaftsbau | Objektplanung Schwerpunkte: Bauleitung, Auftragsabwicklung | m/w | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | erforderlich |
| P Meyer Schramm Bontrup Landschaftsarchitekt | Objektplanung/ Grünplanung | m/w | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | erforderlich |
| P PLUS GbR - Planung und Urbane | Objektplanung/ Grünplanung | k.A. | k.A. | Stundenlohn | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | erforderlich (1 bis 2 Jahre) |
| GL Zschaber & Wiehe (Baumpflege) | Baumpflege | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | erforderlich |
| P anonym Planungsbüro | Landschaftsplanung/ Bauleitplanung, Umweltplanung | m/w | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | erforderlich bundesweit | wünschenswert |
| P LUP Kohl Dipl.-Ing. Gerhard Kohl (Planungsbüro) | Landschaftsplanung | m/w | k.A. | nach Vereinbarung | k.A. | k.A. | k.A. | erforderlich (Niedersachsen, Hessen und NRW) | erforderlich |
| GL anonym | Objektplanung Schwerpunkte: Bauleitung, Auftragsabwicklung | m/w | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | nicht erforderlich | erforderlich |
| P Landschaftsarchitekt urbüro Habeck | k.A. | m/w | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | 1 Monat (eventuell länger) | k.A. | erforderlich |

Tabelle 2: Internet – 1. Teiltabelle Abschnitt 2 Stellenangebote mit geringen Angaben (Berufserfahrung) in den weiteren Merkmalen

| Anbieter | Berufsfeld | m/w | Führer-schein | Bezahlung | TZ-VZ | Sprachen | befristet-unbefristet | reisen | Berufs-erfahrung |
|----------|------------|-----|---------------|-----------|-------|----------|-----------------------|--------|------------------|
|----------|------------|-----|---------------|-----------|-------|----------|-----------------------|--------|------------------|

| | | | | | | | | | |
|--|--|------|------|-------------------|-------------|------|--|-------------------------|------------------|
| | | | | | | | | | |
| P Planungsgruppe Skribbe-Jansen GmbH (Naturschutz) | Landschaftsplanung/ Umweltplanung | m/w | k.A. | k.A. | VZ (40 W/h) | k.A. | k.A. | erforderlich bundesweit | k.A. |
| GL Haus Vogelsang GmbH Grünflächenmanagement | Grünplanung und -pflege, Grünflächenmanagement | m/w | k.A. | k.A. | VZ (39 W/h) | k.A. | k.A. | k.A. | erforderlich |
| GL Reichl - Garten aus Meisterhand GaLa Bau | Objektplanung/ Bauleitung | k.A. | k.A. | k.A. | VZ | k.A. | k.A. | k.A. | Berufseinstieger |
| GL Josef Saule GmbH GaLa Bau | Objektplanung Schwerpunkte: Bauleitung, Auftragsabwicklung (Akquise) | k.A. | k.A. | k.A. | VZ (40 W/h) | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. |
| P Fa. Livingstones (Planungsbüro) | Objektplanung, Verkauf | m/w | k.A. | nach Vereinbarung | VZ (40 W/h) | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. |
| P LandschaftsArchitekturbüro Georg von Luckwald | Bauleitplanung, Stadtplanung, Objektplanung/ Grünplanung | m/w | k.A. | k.A. | VZ oder TZ | k.A. | befristet 12 Monate (Option auf Festeinstellung) | k.A. | k.A. |
| P Architekturbüro Keil | Objektplanung | m/w | k.A. | k.A. | VZ | k.A. | unbefristet | k.A. | k.A. |

Tabelle 3: **Internet – 1. Teiltabelle Abschnitt 3 Stellenangebote mit geringen Angaben (Teil- bzw. Vollzeit) in den weiteren Merkmalen**

Stellangebote mit TVÖD Gehalt

Die Gruppierung des TVÖD Gehalts (Spalte 5) wird von Verwaltungen, Lehr- und Forschungseinrichtungen geprägt. Sie bieten die Gehaltsklassen 9 bis 13 und suchen Bewerber mit Berufserfahrung (Spalte 10) im Feld der Landschafts-, Regional-, Bauleit- und Freiraumplanung (Spalte 2). Wie zu vermuten, werden hier häufig Frauen und Behinderte bei gleichen Qualifikationen bevorzugt (Spalte 3). Nur zwei der insgesamt zwölf Stellenangebote bieten einen unbefristeten Arbeitsplatz (Spalte 8).

In den Stellanzeigen wird gleichermaßen ein Teilzeit- oder Vollzeit-Arbeitsplatz angeboten. In zwei Fällen besteht jedoch die Möglichkeit auf Teilzeit-Arbeit (Spalte 6). Weiterhin werden in zwei Fällen Sprachkenntnisse gefordert. Zum einen in Tschechisch, zum anderen in Deutsch gemäß europäischen Referenzrahmen nach C2 (Spalte 7). Es wird von den Bewerbern keine Reisebereitschaft erwartet (Spalte 9). In sieben Stellenangeboten ist ein Führerschein gefordert, davon zweimal die Führerscheinklasse BE und höher (Spalte 4).

Stellangebote mit Tarifgehalt

Die Gruppierung nach Tarifgehalt enthält fünf Stellenangebote. Geprägt vom Berufsfeld der Objekt-, Bauleit- und Freiraumplanung, wird in diesen Stellenangeboten Berufserfahrung und der Führerschein der Klasse B erwartet.

Die Arbeitgeber bieten dafür einen unbefristeten Arbeitsplatz mit Tarifgehalt. Zudem handelt es sich überwiegend um Vollzeit-Arbeitsplätze. In zwei Stellenausschreibungen besteht die Möglichkeit auf Teilzeit-Arbeit und nur in einem wird ausschließlich Teilzeit angeboten.

Sprachkenntnisse oder eine Reisebereitschaft werden von den Bewerbern nicht erwartet.

Stellangebote mit geforderten Sprachkenntnissen

In der folgenden Gruppierung vereinen sich zwölf Stellenangebote in denen Sprachkenntnisse gefordert werden. In zehn Datensätzen werden vorrangig Englischkenntnisse erwartet und weitere Fremdsprachen gern gesehen. Des Weiteren wird in einem dieser Fälle ergänzend auf die deutsche Sprache verwiesen. Die französische Sprache wird in zwei Stellenangeboten gefordert.

Die Stellenausschreibungen dieser Gruppierung sind keinem einzelnen Berufsfeld zu zuschreiben. Vielmehr befinden sich unter ihren Arbeitgebern Planungsbüros, GaLaBau-Betriebe, Vereine und andere Unternehmen.

Dabei überwiegen Gesuche nach einem Mitarbeiter mit Berufserfahrung und Reisebereitschaft für einen unbefristeten Vollzeit-Arbeitsplatz. Nur in zwei Angeboten wird ein Führerschein erwartet. Gehaltsvereinbarungen finden erst im Bewerbungsgespräch statt.

Stellangebote mit zeitweiliger Reisebereitschaft

In dieser Gruppierung wird von den Bewerbern eine zeitweise Reisebereitschaft erwartet. Bei den fünf Stellenangeboten handelt es sich um meist unbefristete Vollzeit-Arbeitsplätze, dafür wird Berufserfahrung und der Führerschein der Klasse B gefordert. Sprachkenntnisse sind nicht erforderlich.

Wie bereits bei der zuvor erwähnten Gruppierung ist auch diese keinen speziellen Berufsfeldern und Arbeitgebern zuzuordnen.

Stellenangebote typisch, mit und ohne Führerschein

Mit 23 Datensätzen stellt diese Gruppierung die typischen Stellenangebote dar. Sie werden über den unbefristeten Vollzeit-Arbeitsplatz charakterisiert. Von den zukünftigen Mitarbeitern wird überwiegend Berufserfahrung erwartet oder gewünscht. Schien der Führerschein in der Gesamtbetrachtung von geringer Bedeutung, kann er bei der Hälfte aller typischen Stellenangebote entscheidend sein.

Die Arbeitgeber variieren zwischen Planungsbüros, GaLaBau-Betrieben und vereinzelt

Vereinen sowie sonstigen Unternehmen. Im Bereich der Berufsfelder dominiert die Objektplanung, dennoch kreuzen alle weiteren Berufsfelder häufig auf.

Befristete Arbeitsverhältnisse sind selten und werden dann oft mit der Möglichkeit eines unbefristeten Vertrags in Aussicht gestellt. Noch geringer ist der Anteil an Teilzeit-Arbeitsplätze. Leider sind die Optionen für Berufseinsteiger bei diesen Stellen ebenso gering.

Von den Bewerbern werden weder Sprachkenntnisse noch Reisebereitschaft erwartet.

| Anbieter | Berufsfeld | m/w | Führerschein | Bezahlung | TZ-VZ | Sprachen | befristet-unbefristet | reisen | Berufserfahrung |
|--|---|--------------------------|--------------------------------|-------------|---------------------------|--|---|--------------------|------------------------|
| V Stadt Kassel Personal- und Organisationsamt | Lehre und Integration | m/w | erforderlich FS BE, C1E, ML, | TVöD 9 max. | TZ (33 W/h) flexibel | Deutsch als Muttersprache bzw. Deutschkenntnis se gem. Europäischer Referenzrahmen C2, | 12 Monate | k.A. | erforderlich |
| V Landkreis Holzminde | Regionalplanung | m/w w bevorzugt | erforderlich FS B (alt: FS 3) | TVöD 10 | TZ (2/3) | k.A. | 36 Monate | nicht erforderlich | erforderlich |
| V Stadtverwaltung Erfurt | Landschaftsplanung (Baumschutz) | m/w w bevorzugt | erforderlich FS B (alt: FS 3) | TVöD 10 | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | erforderlich |
| V Kreisverwaltung Soest | Landschaftsplanung/ Umweltplanung (Gewässerschutz) | m/w | erforderlich FS BE (alt: FS 3) | TVöD 11 | TZ (19,5 W/h) | k.A. | 12 Monate befristet, Übernahme VZ unbefristet möglich | nicht erforderlich | k.A. |
| V Kreisverwaltung Soest | Landschaftsplanung | m/w w bevorzugt | erforderlich FS BE (alt: FS 3) | TVaD 11 | VZ (39 W/h) TZ möglich | k.A. | unbefristet | nicht erforderlich | k.A. |
| V Regierung von Schwaben Untere Naturschutzbehörde am Landratsamt Donau-Ries | Landschaftsplanung | m/w w bevorzugt | erforderlich FS B (alt: FS 3) | TVöD 11 | VZ | k.A. | 12 Monate | k.A. | erforderlich |
| V anonym - allgemeine öffentliche Verwaltung | Landschaftsplanung/ Bauleitplanung, Grünplanung und -pflege | m/w | erforderlich FS B (alt: FS 3) | nach TVöD | VZ (40 W/h) | k.A. | 24 Monate | nicht erforderlich | erforderlich |
| V Stadtverwaltung, Bürgermeisteramt Bad Krozingen | Landschaftsplanung/ Umweltplanung, Grünplanung und -pflege | m/w | k.A. | TVöD 10 | TZ (24 W/h) | k.A. | unbefristet | nicht erforderlich | erforderlich |
| F Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung Dresden | Landschaftsplanung, Regionalplanung | m/w w bevorzugt | k.A. | TVöD 13 | TZ (20 h/W) | Tschechisch | 24 Monate | k.A. | erforderlich |
| V Stadtverwaltung Coburg | Landschaftsplanung/ Bauleitplanung, Stadtplanung, Grünplanung | m/w Behinderte bevorzugt | k.A. | TVöD 13 | TZ möglich | k.A. | 9 Monate | nicht erforderlich | erforderlich |
| L Staatl. Fachschule für Agrarwirtschaft Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau | Lehrkraft Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau | m/w | k.A. | TVöD | VZ (40 W/h), ggf. auch TZ | k.A. | 12 Monate | nicht erforderlich | erforderlich (2 Jahre) |
| V Haupt- und Personalamt der Stadt Freiburg im Breisgau | Landschaftsplanung/ Bauleitplanung, Umweltplanung | m/w w bevorzugt | k.A. | TVöD 13 | VZ | k.A. | 12 Monate Weiterbeschäftigung möglich (TZ) | k.A. | erforderlich |

Tabelle 4: Internet – 2. Teiltabelle Abschnitt 1 Stellenangebote mit TvöD Gehalt in den weiteren Merkmalen

| Anbieter | Berufsfeld | m/w | Führerschein | Bezahlung | TZ-VZ | Sprachen | befristet-unbefristet | reisen | Berufserfahrung |
|----------|------------|-----|--------------|-----------|-------|----------|-----------------------|--------|-----------------|
|----------|------------|-----|--------------|-----------|-------|----------|-----------------------|--------|-----------------|

| | | | | | | | | | |
|---|---|-----|---|-----------------------|--|------|-------------|-----------------------|--------------|
| U Zeitarbeit I.K. Hofmann GmbH | Objektplanung Schwerpunkt: Auftragsabwicklung | m/w | k.A. | nach Tarif BZA | TZ (24 W/h) | k.A. | Zeitarbeit | nicht erforderlich | erforderlich |
| anonym | Landschaftsplanung/ Bauleitplanung, Regionalplanung | m/w | erforderlich FS B (alt: FS 3)/ eigener PKW | 2500 bis 3000 Euro | VZ (40 W/h), TZ möglich ab (20 W/h) | k.A. | unbefristet | nicht erforderlich | k.A. |
| GL Jochen Helmreich GaLa Bau GmbH | Objektplanung/ Bauleitung | m/w | erforderlich FS B (alt: FS 3) | nach Tarif | TZ oder VZ (45 W/h) | k.A. | k.A. | k.A. | erforderlich |
| GL Heinrich Braun GmbH GaLa Bau | Grünpflege | m/w | erforderlich FS B (alt: FS 3) | nach Tarif | VZ (40 W/h) | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. |
| V Bezirksamt Hamburg- Nord - Personalservice | Objektplanung/ Grünplanung | m/w | erforderlich FS B (alt: FS 3) | TV-L | VZ | k.A. | unbefristet | k.A. | k.A. |
| P Geo 3 GmbH Architektur und Planung | Objektplanung/ Bauleitung | m/w | erforderlich FS B (alt: FS 3)/ eigener PKW | nach Tarif | VZ (40 W/h) | k.A. | unbefristet | k.A. | erforderlich |
| GL anonym | Objektplanung/ Bauleitung | m/w | k.A. | Tarif | VZ | k.A. | unbefristet | nicht erforderlich | erforderlich |

Tabelle 5: Internet – 2. Teiltabelle Abschnitt 2 Stellenangebote mit Tarif-Gehalt in den weiteren Merkmalen

| Anbieter | Berufsfeld | m/w | Führer- schein | Bezahl- ung | TZ-VZ | Sprachen | befristet- unbefristet | reisen | Berufs- erfahrun- g |
|--|--|------|---|----------------------|----------------------------|--|---------------------------|---|---------------------------|
| U Laade Gartenreisen GbR Reiseveranstalter | Reiseplanung | m/w | k.A. | nach Vereinbarung | TZ (20 W/h) flexibel | Englisch | unbefristet | zeitweise | erforderlich |
| GL Jürgen Schöllmann Garten- und Landschaftsbau | Objektplanung/ Bauleitung, Auftragsabwicklung | m/w | erforderlich FS B (alt: FS 3) | nach Vereinbarung | VZ | Französisch | unbefristet | k.A. | k.A. |
| anonym | Bauleitplanung Schwerpunkt: Flächenakquise | m/w | erforderlich FS B (alt: FS 3)/ eigener PKW | nach Vereinbarung | VZ | Englisch | unbefristet | zeitweise | k.A. |
| eV Bund für Umwelt- und Naturschutz Deutschland e.V. | Naturschutz, Umweltschutz (Öffentlichkeitsarbeit) | m/w | k.A. | k.A. | VZ (38,5 h/w) | Englisch, o.a. euro. Sprachen | 18 Monate | k.A. | Berufs- einsteiger |
| U ABC Spielplatzgeräte GmbH | Objektplanung Schwerpunkte: Bauleitung, Auftragsabwicklung | m/w | k.A. | k.A. | VZ | Deutsch und Englisch | - | k.A. | k.A. |
| anonym | Bauleitplanung Schwerpunkt: Flächenakquise | m/w | k.A. | nach Vereinbarung | VZ | Englisch | unbefristet | erforderlich | k.A. |
| U a+f GmbH | Bauleitplanung Schwerpunkt: Flächenakquise, Bauleitung | m/w | k.A. | k.A. | VZ | Englisch, weiter Sprachen vorteilhaft | unbefristet | erforderlich (Ausland) | k.A. |
| P Ingenieurbüro Dr. Gebler | Landschaftsplanung/ Umweltplanung (Gewässerschutz) | m/w | k.A. | k.A. | VZ (40W/h) | Englisch | unbefristet | erforderlich (bundesweit und Ausland) | erforderlich |
| P Ingenieurjobs | Objektplanung Schwerpunkte: Bauleitung, Auftragsabwicklung | m/w | k.A. | nach Vereinbarung | k.A. | Englisch, 2. Fremdsprache vorteilhaft aus skandinavischen Raum | unbefristet | erforderlich (bundesweit) | erforderlich |
| U Gehrlicher Solar AG | Bauleitplanung Schwerpunkt: Flächenakquise und Landschaftsplanung | m/w | k.A. | k.A. | k.A. | Englisch | k.A. | erforderlich (Norddeutsch- land) | erforderlich |
| P Forum.Lebens- raum.Design, (Planungsbüro) | Objektplanung/ Bauleitung, Auftragsabwicklung | k.A. | k.A. | k.A. | VZ (40 W/h) | Französisch | k.A. | k.A. | erforderlich (3 Jahre) |
| P Grohmann + Schönhut Landschaftsarchitekten | Objektplanung/ Bauleitung | m/w | nein | nach Vereinbarung | VZ (40 W/h) | Englisch | unbefristet | nicht erforderlich | k.A. |

Tabelle 6: Internet – 3. Teiltabelle Abschnitt 1 Stellenangebote mit geforderten Sprachkenntnissen in den weiteren Merkmalen

| Anbieter | Berufsfeld | m/w | Führerschein | Bezahlung | TZ-VZ | Sprachen | befristet-unbefristet | reisen | Berufserfahrung |
|---|---|-----|--|--|---|----------|--|-----------|---------------------------|
| P DIB - Das innovative Büro gmbH | Grünpflege/ Baumpflege und - sanierung | m/w | erforderlich FS BE (alt: FS 3) | k.A. | TZ - flexibel (20 W/h), evt. VZ (40 W/h) | k.A. | unbefristet | zeitweise | erforderlich |
| P anonym Architekturbüro für Landschafts-architektur und Stadtplanung im Zentrum von Neubrandenburg | Bauleitplanung, Umweltplanung, Grünplanung | m/w | erforderlich FS B (alt: FS 3)/ eigener PKW | ab 1500 € entspr. nach Qualifikation | VZ (38 W/h) | k.A. | unbefristet | zeitweise | erforderlich |
| P Planstatt Senner (Planungsbüro) | Landschaftsplanung/ Umweltplanung | m/w | erforderlich FS B (alt: FS 3) | nach Vereinbarung | VZ | k.A. | 24 Monate | zeitweise | erforderlich (2 Jahre) |
| U Zeitarbeitsfirma - Randstad Deutschland GmbH & Co. KG IT- Services | Objektplanung/ Bauleitung, Auftragsabwicklung | m/w | k.A. | k.A. | VZ (40 W/h) | k.A. | 6 Monate, übernahme unbefristet möglich | zeitweise | erforderlich |
| GL Alpina AG | Objektplanung Schwerpunkte: Bauleitung, Auftragsabwicklung | m/w | erforderlich FS B (alt: FS 3)/ Firmenwagen | nach Vereinbarung | VZ (40 W/h) | k.A. | unbefristet | zeitweise | erforderlich |

Tabelle 7: Internet – 3. Teiltabelle Abschnitt 2 Stellenangebote mit geforderter Reisebereitschaft (zeitweise) in den weiteren Merkmalen

| Anbieter | Berufsfeld | m/w | Führerschein | Bezahlung | TZ-VZ | Sprachen | befristet-unbefristet | reisen | Berufserfahrung |
|---|--|------|--|----------------------|------------------------------------|----------|---|-----------------------|---------------------------|
| P Büro Scheuber Architekt | Landschaftsplanung/ Umweltplanung (Gewässerschutz) | m/w | erforderlich FS B (alt: FS 3) | k.A. | TZ | k.A. | 12 Monate | k.A. | k.A. |
| GL Michaelis Grünpflege GmbH | Landschaftsbau | k.A. | erforderlich FS B (alt: FS 3)/ wünschenswert LKW-FS | nach Vereinbarung | VZ (40 W/h) | k.A. | 9 Monate | nicht erforderlich | erforderlich |
| GL ASL Ammersbeker Sport und Landschaftsbau GmbH | Objektplanung/ Grünplanung und - pflege, Bauleitung | m/w | erforderlich FS B (alt: FS 3) | nach Vereinbarung | VZ (40 W/h) | k.A. | 12 Monate, später Übernahme auf unbefristet möglich | nicht erforderlich | Wünschens- wert |
| U anonym Arbeitgeber der Hotelbranche, Burg/Spreewald | Objektplanung/ Bauleitung | m/w | erforderlich FS B (alt: FS 3)/ eigener PKW | nach Vereinbarung | VZ (40 W/h) | k.A. | 12 Monate, Übernahme auf unbefristet möglich | nicht erforderlich | erforderlich (4 Jahre) |
| eV Lichtblick e.V. Pflegeheime | Grünplanung und - pflege | k.A. | erforderlich FS BE (alt: FS 3) | nach Vereinbarung | VZ (40 W/h), evt. auch TZ | k.A. | 12 Monate befristet, übernahme unbefristet möglich | nicht erforderlich | erforderlich |
| P Muhs LandschaftsArchitekt | Landschaftsplanung, Stadtplanung, Objektplanung, Bauleitung | m/w | erforderlich FS B (alt: FS 3)/ eigener PKW | k.A. | VZ (40 W/h) | k.A. | unbefristet | nicht erforderlich | Wünschens- wert |
| GL anonym | Objektplanung/ Bauleitung, Auftragsabwicklung | m/w | erforderlich FS B (alt: FS 3)/ eigener PKW | k.A. | VZ | k.A. | unbefristet | nicht erforderlich | Berufs- einsteiger |
| GL Vlam Gartengestaltung | Objektplanung Schwerpunkte: Bauleitung, Auftragsabwicklung | m/w | erforderlich FS B (alt: FS 3) | k.A. | k.A. | k.A. | unbefristet | k.A. | erforderlich |
| GL Berkefeld & Reimers GbR | Objektplanung/ Bauleitung (Akquise) | m/w | erforderlich FS BE (alt: FS 3) | nach Vereinbarung | VZ (40W/h) | k.A. | unbefristet | nicht erforderlich | k.A. |
| P Modus Consult Dr. Ing. Frank Gericke | Regionalplanung, Stadtplanung, Bauleitung | m/w | wünschenswert FS BE | nach Vereinbarung | VZ (40 W/h) | k.A. | unbefristet | nicht erforderlich | k.A. |
| GL anonym | Landschaftsbau | m/w | erforderlich FS BE (alt: FS 3) | nach Vereinbarung | VZ (40 W/h) | Deutsch | unbefristet | nicht erforderlich | k.A. |

Tabelle 8: Internet – 4. Teiltabelle Abschnitt 1 Stellenangebote mit gefordertem Führerschein in den weiteren Merkmalen

| Anbieter | Berufsfeld | m/w | Führer-schein | Bezahl-ung | TZ-VZ | Sprach-en | befristet-unbefristet | reisen | Berufs-erfahrung |
|---|--|-----------------------|---------------|--------------------------|-------------------|-----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|
| P anonym | Objektplanung Schwerpunkt: Bauzeichnung | m/w | k.A. | max. 400 EUR/M | TZ (5-15 W/h) | k.A. | befristet | k.A. | Berufseinsteiger |
| P anonym Planungsbüro aus dem Bereich Straßenbau in Berlin | Landschaftsplanung/ Umweltplanung, Objektplanung/ Grünplanung | k.A. | k.A. | k.A. | VZ (35-40 W/h) | k.A. | Zeitarbeit | k.A. | erforderlich (1-3 Jahre) |
| P Ingenieurbüro Blaser GbR mbH Umwelt-, Stadt- Verkehrsplanung | Landschaftsplanung/ Bauleitplanung, Umweltplanung | m/w | k.A. | nach Vereinbar ung | VZ (40 W/h) | k.A. | unbefristet | nicht erforderlich | erforderlich |
| P Neumann Gusenburger Landschafts-architekten BDLA | Landschaftsplanung, Regionalplanung, Stadtplanung, Objektplanung/ Grünplanung | m/w | k.A. | nach Vereinbar ung | VZ (40 W/h) | k.A. | unbefristet | nicht erforderlich | wünschenswert |
| P Planergemeinschaft Lindenhardt (Planungsbüro für Stadt- und Landschafts-planung) | Landschaftsplanung/ Bauleitplanung, Umweltplanung | m/w | k.A. | nach Vereinbar ung | VZ (40 W/h) | k.A. | unbefristet | nicht erforderlich | erforderlich |
| P Büro Prof. Kagerer | Objektplanung | m/w | k.A. | nach Vereinbar ung | VZ oder TZ | k.A. | unbefristet | k.A. | erforderlich (2-3 Jahre) |
| P Landschaftsarchitekten BDLA | Objektplanung (Wettbewerbe) | m/w | k.A. | k.A. | VZ | k.A. | unbefristet | k.A. | erforderlich |
| GL Boymann GmbH & Co. KG | Objektplanung/ Bauleitung, Auftragsabwicklung | m/w | k.A. | k.A. | VZ | k.A. | k.A. | k.A. | erforderlich |
| GL BS Wiesmann GmbH GaLa Bau | Objektplanung/ Bauleitung, Auftragsabwicklung, Anleiter in einer Einrichtung für Integration | m/w | k.A. | nach Vereinbar ung | VZ (40 W/h) | k.A. | k.A. | k.A. | erforderlich |
| GL Hermann Grewe GmbH Garten- u. Landschaftsbau | Objektplanung/ Bauleitung, Auftragsabwicklung | k.A. | k.A. | nach Vereinbar ung | VZ | k.A. | unbefristet | nicht erforderlich | k.A. |
| U euroGIS IT-Systeme GmbH | Softwareentwicklung, - unterhaltung | m/w | k.A. | k.A. | VZ (40 W/h) | k.A. | unbefristet | nicht erforderlich | k.A. |
| U Ingenieurjobs | Unternehmensberatung | m/w w bevorzugt | k.A. | k.A. | | k.A. | unbefristet | nicht erforderlich | k.A. |

Tabelle 9: Internet – 4. Teiltabelle Abschnitt 2 sonstige Stellenangebote ohne Besonderheiten in den weiteren Merkmalen

4.5 Zusammenfassung

Die Internetrecherche zur Arbeitsmarktsituation hat ergeben, dass einige Stellenportale im Internet für die Arbeitssuche nützlich sein können.

Bei der Stellensuche über das Internet ist jedoch zu beachten, dass die Stellenportale nicht nur unterschiedliche Schwerpunkte haben, sondern auch ganz unterschiedlich funktionieren. Für Landschaftsarchitekten oder Landschaftsplaner, die nach einem Arbeitsplatz suchen, sind folgende Stellenbörsen zu empfehlen:

Jobbörse des Arbeitsamtes

Jobbörse des bdla

www.greenjobs.de

www.grüner-stellenmarkt.de

Grundsätzlich gibt es zwischen den allgemeinen und den fachspezifischen Stellenbörsen

hinsichtlich der Suchergebnisse kaum quantitative Unterschiede. Jedoch unterscheiden sich die Stellenanzeigen sehr stark, über die Portale hinaus, in ihrer Qualität bzw. Aussagekraft. Denn häufig sind in den Stellenanzeigen entweder standardisierte Angaben zum Stellenangebot enthalten, oder die Angaben sind so knapp, dass man sich von der Stelle kaum ein Bild machen kann.

Die inserierenden Arbeitbertypen sind wie zu erwarten Büros, GaLaBau-Betrieben, sonstige Unternehmen und Verwaltungen. Die Arbeitsschwerpunkte bzw. 'Berufsfelder' in den Stellenanzeigen sind je nach Arbeitbertyp unterschiedlich zusammengesetzt.

Wenn der Suchende eine gewisse Flexibilität und Berufserfahrung oder Engagement mitbringt, dann ist die Arbeitsmarktsituation in Deutschland für Landschaftsarchitekten und Landschaftsplaner offenbar ganz gut.

5 Landschaftsarchitekturbüros

5.1 Kurze Erläuterungen zur Datenerhebung

Aus den zuvor im Rahmen des Seminars herausgearbeiteten Schwerpunktthemen wurde ein Fragebogen entwickelt, der an 250 zufällig ausgewählte Landschaftsarchitekturbüros per E-Mail verschickt wurde.

43 Büros haben die Fragebögen bearbeitet zurückgesandt, also nicht einmal 20 %. Dieser Gesichtspunkt sollte bei der Wertung der unter 5.2 dargestellten Daten nicht außer Acht gelassen werden.

Den Büros wurden folgende Fragen vorgelegt:

- Welche Spezialisierung hat das Büro?
- Welche weiteren Tätigkeitsfelder deckt das Büro ab?
- Wie viele Mitarbeiter beschäftigt das Büro?
- Wo sind Sie tätig?
- Welche Abschlüsse werden bevorzugt eingestellt?
- Ist Berufserfahrung ein Einstellungskriterium?
- Welche Art der Ausbildung ist bei Absolventen wünschenswert?

Die Antworten waren vorgegeben, soweit keine Zahlenwerte abgefragt wurden. Bei Vorgaben waren Mehrfachnennungen möglich. Es konnten auch Fragen unbeantwortet gelassen werden.

Nicht alle Teilnehmer haben die Fragen vollständig beantwortet.

5.2 Auswertung der Fragebögen

Die Ergebnisse sind für alle gestellten Fragen im Folgenden in Diagrammen dargestellt.

Bei einigen Themen erschien es sinnvoll, eine genauere Betrachtung der Antworten im Hinblick auf die Größe der teilnehmenden Büros vorzunehmen. Zu diesem Zweck wurden diese in 4 Gruppen eingeteilt:

| | |
|--|----|
| Einzelbüros (=Einzelunternehmen); Teilnehmer, | 6 |
| Büros mit 2-4 Mitarbeitern; Teilnehmer, | 21 |
| mit 5-10 Mitarbeitern; Teilnehmer und | 6 |
| mit über 10 Mitarbeitern; Teilnehmer. | 7 |

Als Mitarbeiter wurden Vollzeitkräfte und die Geschäftsführung gewertet, letztere nur, wenn diese als produktiv angenommen werden konnte. Dadurch können Unschärfen in der Abgrenzung der Gruppen aufgetreten sein.

Drei Büros konnten keiner der Gruppen zugeordnet werden.

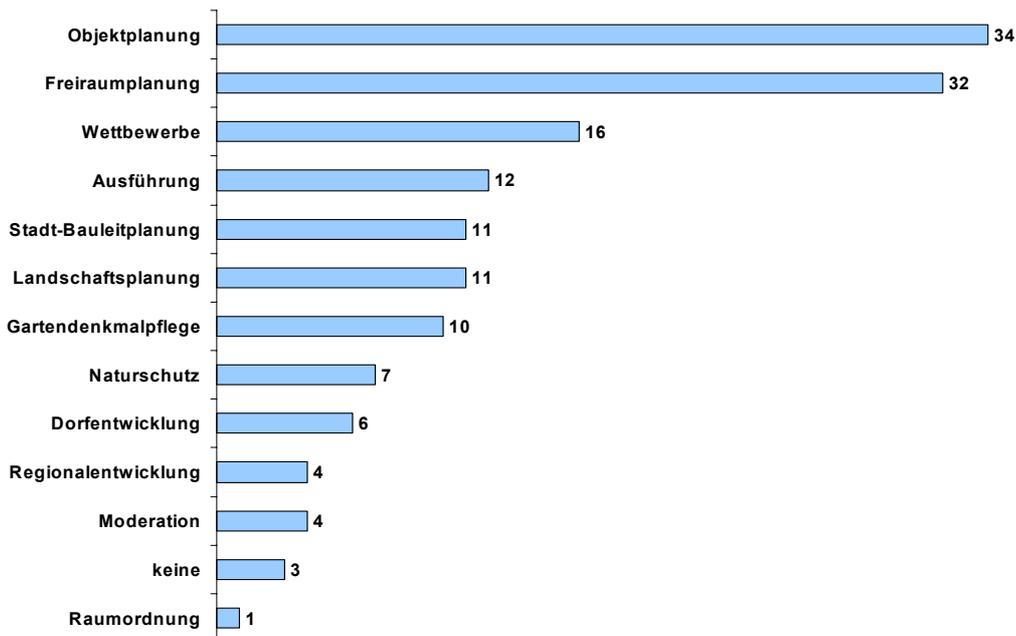


Diagramm 88: Landschaftsarchitekturbüros – Hauptspezialisierungen in Anzahl

5.2.1. Welche Spezialisierung hat das Büro?

Hauptarbeitsgebiete der teilnehmenden Büros sind eindeutig Objekt- und Freiraumplanung. Immerhin noch ein Drittel nannte die Teilnahme an Wettbewerben. Raumordnung, Moderation und Regionalentwicklung sind selten besetzte – oder beauftragte? – Tätigkeitsfelder.

Die übrigen Spezialisierungen wurden jeweils von einem knappen Viertel der Büros genannt.

Drei Teilnehmer gaben keine Spezialisierung an.

Die Antworten wurden noch einmal unter Berücksichtigung der Größe der Büros untersucht. Das Ergebnis ist in untenstehendem Diagramm dargestellt.

Es zeigte sich, dass sich alle Büros mit mehr als vier Mitarbeitern auf ein oder auch mehrere Gebiete spezialisiert haben. Keine Eingrenzung der Tätigkeitsfelder wurde nur von sehr kleinen Büros vorgenommen.

Nur aus der Gruppe der Büros mit zwei bis vier Mitarbeitern sind alle der im Fragebogen vorgegeben Spezialisierungen besetzt worden.

Die großen Büros stechen in den Bereichen Objektplanung und Landschaftspflege hervor. Die Objektplanung wurde von diesen zu 100 % besetzt.

Die Landschaftspflege nimmt nur bei diesen Büros einen nicht unerheblichen Anteil innerhalb der Arbeitsgebiete ein.

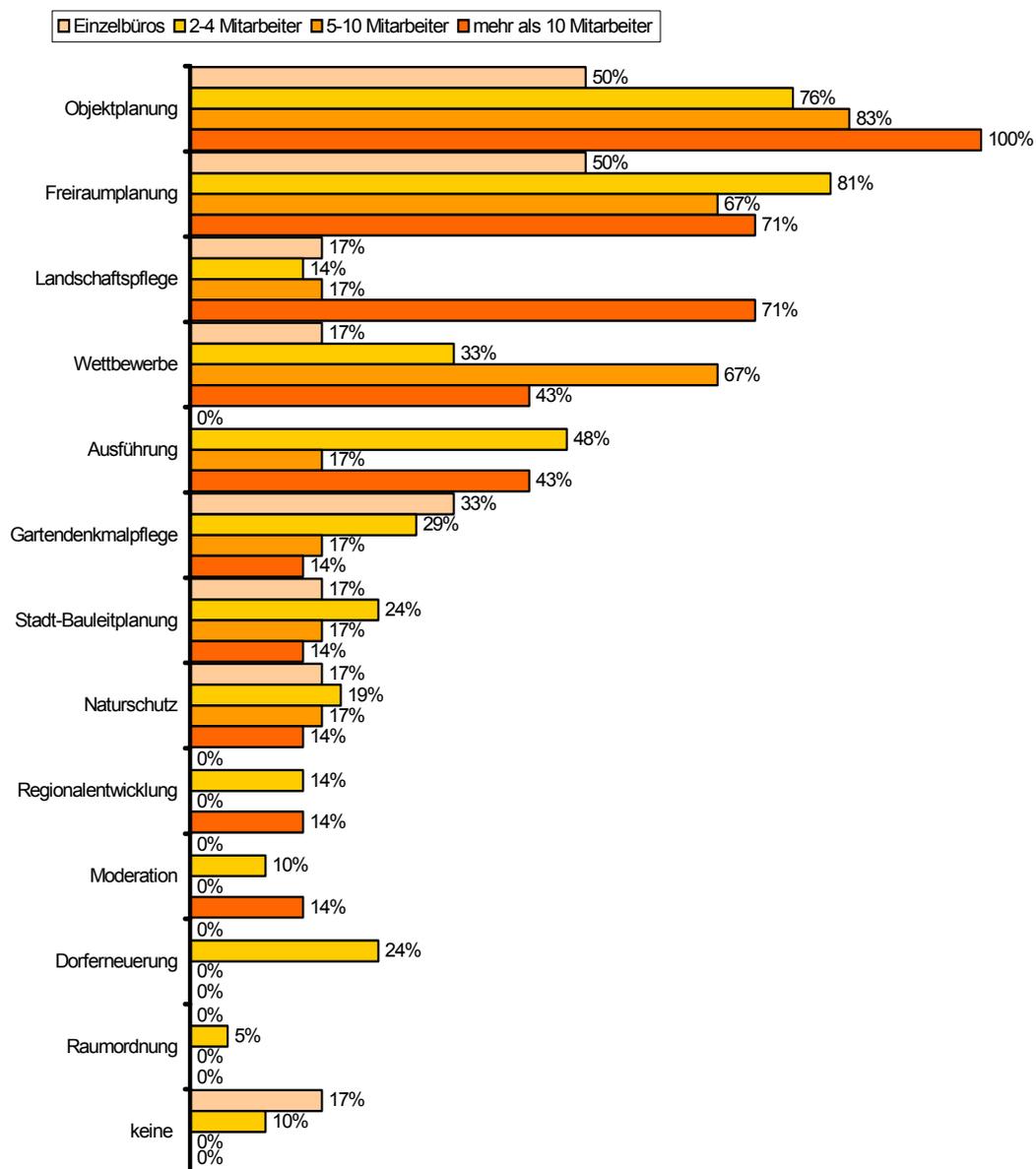


Diagramm 89: Landschaftsarchitekturbüros – Spezialisierung nach Anzahl Mitarbeiter in Prozent

5.2.2. Welche weiteren Tätigkeitsfelder deckt das Büro ab?

Die Verteilung der Nebentätigkeitsfelder folgt der der Hauptarbeitsgebiete. Es treten allenfalls leichte Verschiebungen zugunsten der in Frage 1 im Mittelfeld liegenden Spezialisierungen wie Stadt-Bauleitplanung, Dorfentwicklung oder Gartendenkmalpflege auf. Auffällig ist auch hier die praktische Bedeutungslosigkeit der Raumordnung.

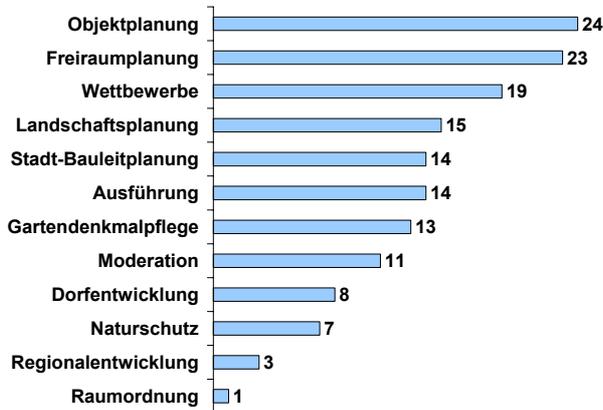


Diagramm 90: Landschaftsarchitekturbüros – Weitere Tätigkeitsfelder in Anzahl

Einige Büros wiederholten bei der Beantwortung dieser Frage die vorher abgefragten Spezialisierungen. Daher muss davon ausgegangen werden, dass möglicherweise die Fragestellung missverständlich war, so dass sich die angedachte Aufstellung von Beziehungen zwischen Spezialisierung und Nebentätigkeitsfeldern verbietet.

Auf eine Darstellung der Antworten nach Bürogrößen wurde bei dieser Frage verzichtet.

5.2.3. Wie viele Mitarbeiter beschäftigt das Büro?

Wie einleitend erläutert und in Auswertung von Frage 1 bereits angewandt, wurden die teilnehmenden Büros nach Anzahl der (Vollzeit-) Mitarbeiter in vier Größenklassen eingeteilt. Diese Gruppierung ist im Diagramm 91 veranschaulicht.

Die so gebildeten Gruppen wurden im Folgenden genutzt, um das Angebot an Teilzeit- und Praktikumsstellen zu untersuchen.

Unter den teilnehmenden Büros arbeiten in den Großengruppen bis zu zehn Mitarbeitern einige ausschließlich mit Vollzeitangestellten.

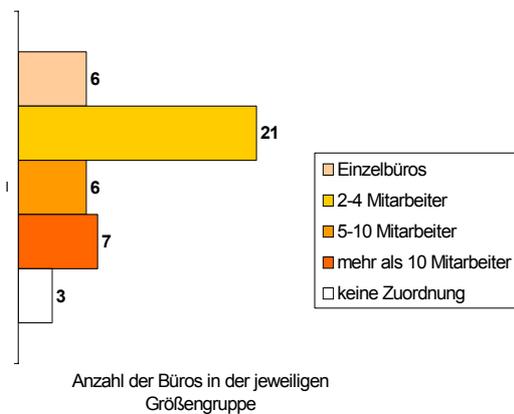


Diagramm 91: Landschaftsarchitekturbüros – Einteilung in Größengruppen in Anzahl

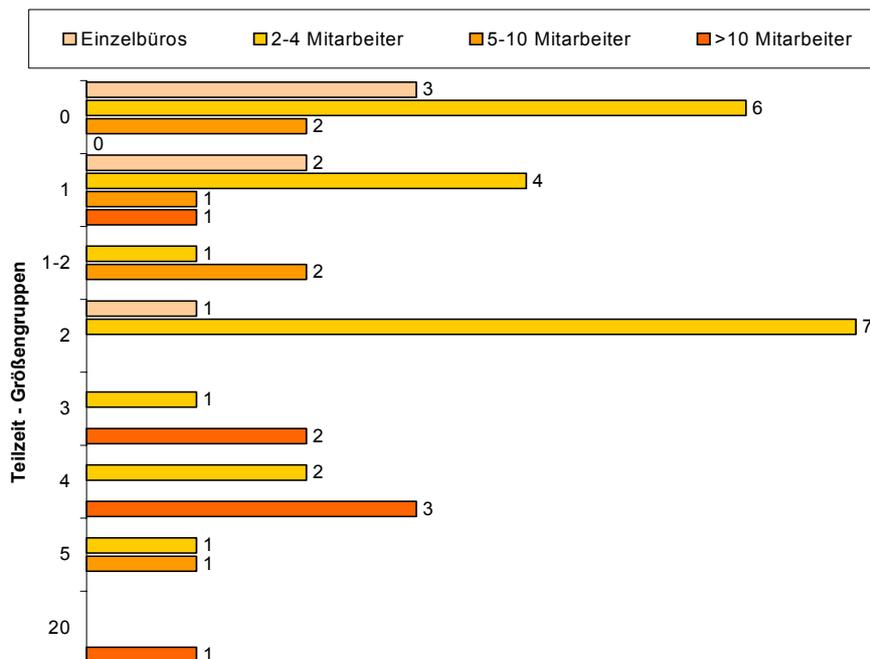


Diagramm 92: Landschaftsarchitekturbüros – Teilzeitstellen nach Größengruppen in Anzahl

Andererseits arbeiten auch in einigen der Einzelbüros zusätzlich Teilzeitkräfte.

Deutlich ist zu erkennen, dass in Relation zur Bürogröße die Gruppe mit zwei bis vier Mitarbeitern die meisten Teilzeitkräfte beschäftigt.

Im Hinblick auf das Angebot an Praktikumsstellen zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Teilzeitstellen: Hier ist es sogar der überwiegende

Teil der Büros der unteren beiden Größenklassen, die überhaupt keine Praktikant/innen beschäftigen.

Ansonsten scheinen die Büros in der Regel eine(n) Praktikantin oder Praktikanten aufzunehmen.

Auch hier scheinen die Büros mit zwei bis vier Mitarbeitern gemessen an ihrer Größe die meisten Praktikumsplätze zu vergeben.

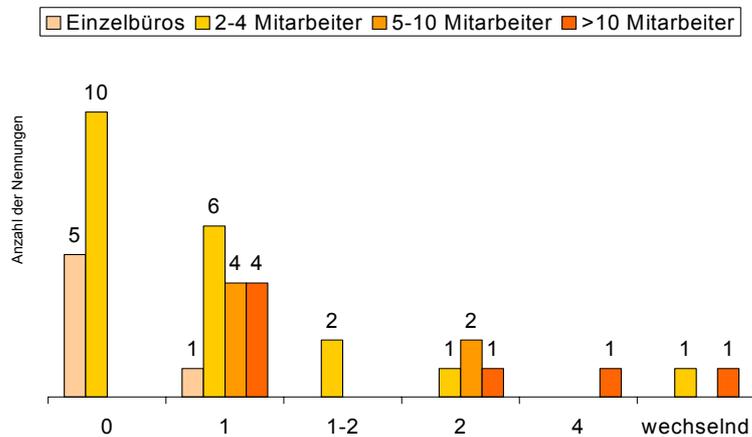


Diagramm 93: Landschaftsarchitekturbüros – Praktikumsstellen nach Größengruppen in Anzahl

In Auswertung der beiden oben stehenden Diagramme lässt sich schlussfolgern, dass eine geringe Anzahl an Vollzeitstellen eng verbunden zu sein scheint, mit der Beschäftigung von Teilzeitkräften und Praktikant/innen. Da im Rahmen dieser Umfrage keine Fragen zu betriebswirtschaftlichen Kennzahlen gestellt wurden, kann an dieser Stelle nur gemutmaßt werden, dass bei „kleineren“ Planungen Arbeitsaufwand und Auftragsvolumen häufig in ungünstigem Verhältnis stehen.

5.2.4. Wo sind Sie tätig?

Allgemein zeigt sich eine klare Abstufung der Häufigkeit von regionalen nach internationalen Planungstätigkeiten. Schon überregionale Aufträge innerhalb Deutschland bearbeiten weniger als die Hälfte der Büros. EU-weit ist nur ein knappes Viertel, international etwa jedes zehnte der Büros tätig.

Die Antworten wurden noch einmal unter Berücksichtigung der Größe des Büros ausgewertet.

Es zeigte sich, dass sich die Einzelbüros nicht auf regionale Planungen beschränken, wie vielleicht vermutet werden konnte. Sie sind sogar häufiger innerhalb der EU aktiv als die großen Büros mit mehr als zehn Mitarbeitern. Jedoch ist keines der Einzelbüros außerhalb der EU aktiv.

Eine weitere Überraschung war, dass mittelgroße Büros, und nicht etwa die großen mit mehr als zehn Mitarbeitern, verglichen mit den anderen Gruppen am häufigsten außerhalb Deutschlands tätig sind, nämlich innerhalb der EU die Hälfte, international immerhin noch ein Drittel.

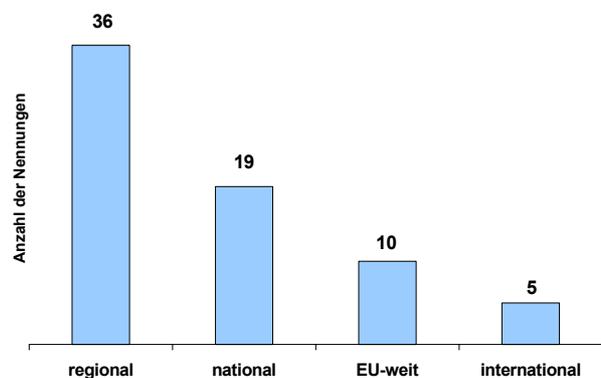


Diagramm 94: Landschaftsarchitekturbüros – Tätigkeitsradien in Anzahl

Der im Diagramm 94 – bei der allgemeinen Auszählung der Antworten – deutliche Abfall von regionaler nach internationaler Betätigung findet sich nur in der Gruppe der Büros mit zwei bis vier Mitarbeitern wieder.

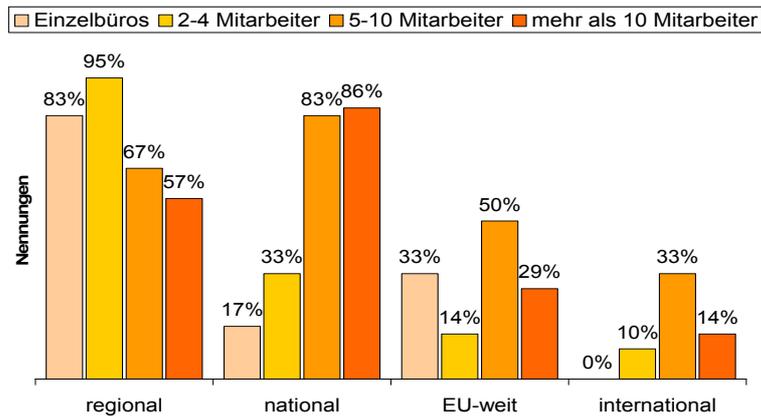


Diagramm 95: Landschaftsarchitekturbüros - Tätigkeitsradien nach Größengruppen in Prozent

5.2.5. Welche Abschlüsse werden bevorzugt eingestellt?

Die Art der Hochschule spielt für mehr als die Hälfte der Teilnehmer nur eine untergeordnete Rolle.

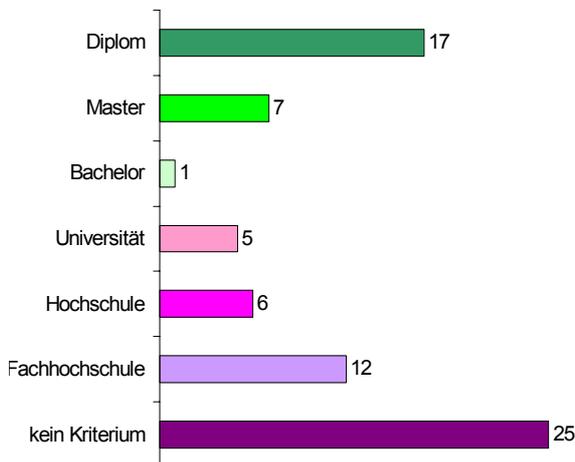


Diagramm 96: Landschaftsarchitekturbüros - Bevorzugte Abschlüsse in Anzahl

Von den übrigen Teilnehmern entschieden sich ebenso viele für die Fachhochschule wie in Summe für Hochschule und Universität.

Auch eine bevorzugte Art des Abschlusses wurde von vielen nicht angegeben. Möglicherweise liegt die Ursache darin, dass die neuen Abschlüsse (Bachelor, Master) noch nicht von den Büros in ihrer Qualität eingeschätzt werden können. Bei denen, die sich für einen speziellen Abschluss entschieden haben, wird das Diplom deutlich favorisiert. Die Nennung des Masters geschah immer als ODER zum Diplom (zur Erinnerung: Mehrfachnennungen waren möglich). Die einzelne Nennung des Bachelor entstammt aus der Antwort eines Büros, dass alle drei vorgegeben Abschlüsse akzeptierte.

Die Auswertung der Antworten im Zusammenhang mit der Größe der Büros zeigt keine wesentlichen Unterschiede zur allgemeinen Betrachtung.

Für mindestens die Hälfte der Teilnehmer aller Gruppen stellt die Art Hochschule kein wichtiges Kriterium dar. Bei den übrigen dominieren Fachhochschule und Hochschule. Der einzige Zusammenhang zwischen Größe der Büros und Bevorzugung bestimmter Hochschularten konnte darin gefunden werden, dass ein Universitätsabschluss nur von den beiden mittleren Gruppen, und hier sogar in gleichem (fünf bis zehn Mitarbeiter) oder annähernd gleichem (zwei bis vier Mitarbeiter) Maße wie der Fachhochschulabschluss gewünscht wird.

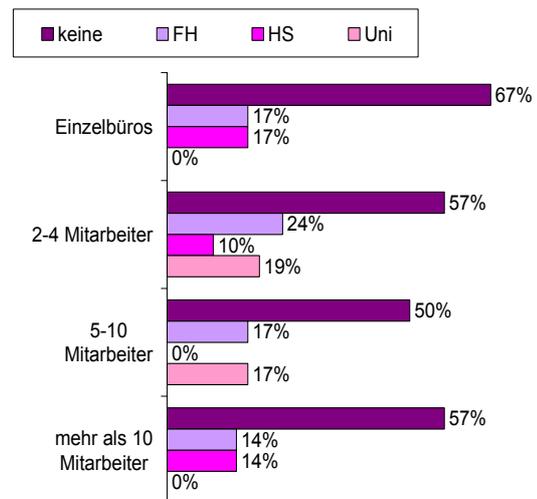


Diagramm 97: Landschaftsarchitekturbüros - Bevorzugte HS-Arten nach Größe in Prozent

Die Untersuchung der bevorzugten Abschlüsse innerhalb der Größengruppen zeigte, dass alle Einzelbüros, soweit sie sich festlegten, das Diplom nannten.

Die neuen Abschlüsse, namentlich der Master, werden bisher nur von größeren Büros akzeptiert, wobei hier noch einmal erinnert werden soll, dass dieser von allen Teilnehmern nur in Mehrfachnennung mit dem Diplom angegeben wurde.

Auffällig ist, dass gerade bei den großen Büros mit mehr als zehn Mitarbeitern das Diplom besonders deutlich gegenüber dem Master bevorzugt wird.

Die Teilnehmer aus der Gruppe der mittelgroßen Büros mit fünf bis zehn Mitarbeitern sehen offensichtlich Master und Diplom als gleichwertige Abschlüsse an und geben keiner von beiden den Vorzug.

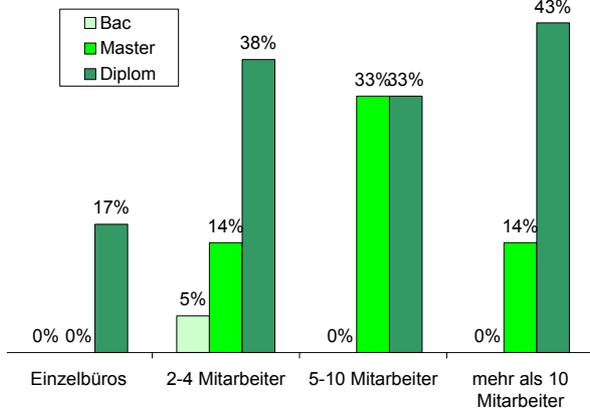


Diagramm 98: Landschaftsarchitekturbüros - Bevorzugte Abschlüsse nach Größe in Prozent

Diese Auswertung sollte unter dem Gesichtspunkt betrachtet werden, dass in allen Größengruppen jeweils mehr als die Hälfte der Büros keine Aussagen zu bevorzugten Abschlüssen getroffen haben. Vor allem für die teilnehmenden Einzelbüros würde der Abschluss eine(s) Bewerbers/Bewerberin nur eine untergeordnete Rolle spielen.

5.2.6. Ist Berufserfahrung ein Einstellungskriterium?

Aus den Antworten zu dieser Frage ließ sich kein genereller Trend ableiten. Aus den häufigen kurzen Anmerkungen der Teilnehmer war zu verstehen, dass dies ein Kriterium ist, das i. d. R. von den individuellen Fähigkeiten der/des Bewerberin/Bewerbers und den anstehenden Arbeitsaufgaben überlagert wird.

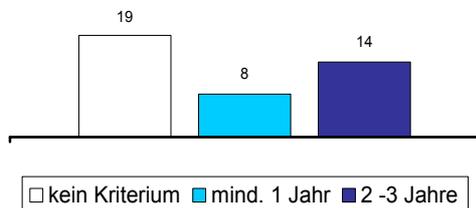


Diagramm 99: Landschaftsarchitekturbüros - Kriterium Berufserfahrung? in Anzahl

Die knappe Hälfte der Büros gab an, dass Berufserfahrung kein bedeutendes Kriterium bei der Beurteilung der Eignung von Bewerber/innen darstellt.

Die Büros, die Berufserfahrung voraussetzen, bevorzugen eher Bewerber/innen, die bereits länger als ein Jahr im Beruf gearbeitet haben.

Die Antworten auf diese Frage wurden nicht in Bezug auf die Bürogröße untersucht.

5.2.7. Welche Art der Ausbildung ist wünschenswert?

Den Büros wurden als Antworten die Schlagwörter „generalistisch“ und „spezialisiert“ vorgegeben. Nicht alle Teilnehmer haben diese Frage eindeutig beantwortet. Einige haben beide Antwortmöglichkeiten genannt, andere Büros ließen diese Frage unbeantwortet.

Allgemein betrachtet zeigt sich, dass zwei Drittel der Büros die generalistische Ausbildung favorisieren.

Bei der Untersuchung der Antworten in Bezug zu den Größengruppen zeigt sich, dass der Wunsch nach spezialisierten Bewerber/innen mit der Größe der Büros leicht zunimmt. Von den Büros mit mehr als zehn Mitarbeitern wurde die spezialisierte Ausbildung sogar deutlich häufiger gewünscht als die generalistische, die in allen anderen Gruppen deutlich bevorzugt worden ist.

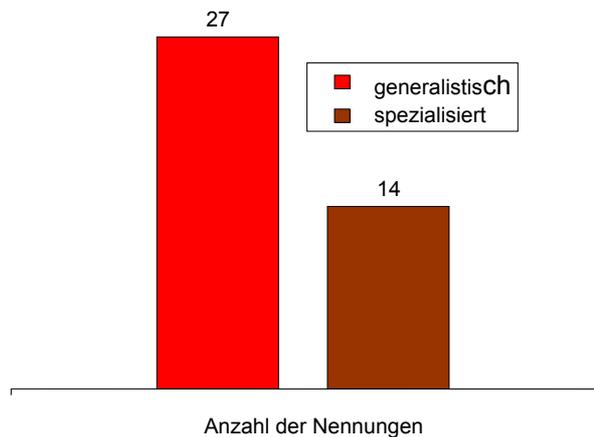


Diagramm 100: Landschaftsarchitekturbüros - Generalisten vs. Spezialisten in Anzahl

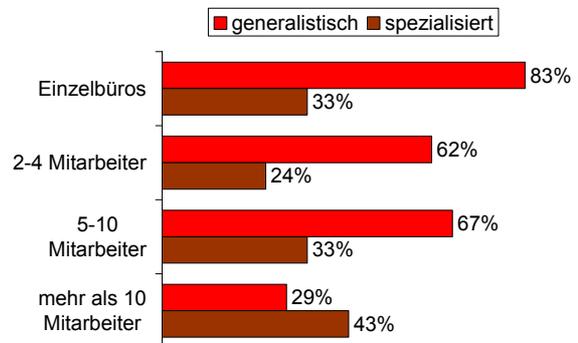


Diagramm 101: Landschaftsarchitekturbüros - Generalisten vs. Spezialisten nach Größe in Prozent

5.3 Anmerkungen der befragten Büros

(unkommentiert)

Zu den Fragen zu Tätigkeitsfeldern:

„Die Tätigkeitsfelder der Büros sind meines Erachtens nicht ganz klar definiert. Der Begriff Objektplaner und Freiraumplaner wird im Berufsfeld Landschaftsarchitektur vielfach synonym verwandt. Allerdings gibt es auch bei der Landschaftsplanung eine Objektplanung z. B. für die Realisierung von Ausgleichsmaßnahmen (Leistungsbild nach Teil 3 HOAI 2009) etc. Wäre es nicht sinnvoller hier generelle Kategorien wie Freiraumplanung, Landschaftsplanung, Bauleitplanung, Regionalplanung, sonstiges mit freier Angabe abzufragen?“

„...Dazu wäre eine Frage nach Verteilung der Umsätze auf geregelte und nicht in der HOAI geregelte Leistungen sinnvoll. Dies charakterisiert die Büros eindeutiger.“

„Unsere hauptsächliche Tätigkeit, die Entwicklung und Durchführung von EU-Projekten konnte ich leider nicht vermerken. Dieser Bereich ist ein Aufgabenfeld für Landschaftsarchitekten, insbesondere Landschaftsplaner, das in Ihrer Aufzählung fehlt.“

„Bei den Schwerpunkten konnte ich z. B. meine Spezialisierung als öffentlich bestellte und vereidigte Sachverständige nicht eintragen.“

Berufserfahrung ein Einstellungskriterium?

„...ist doch abhängig von der jeweiligen Situation“

„Das hängt meines Erachtens immer von der Stellenbeschreibung/Aufgabe ab. Dies gilt auch für die gewünschte Berufserfahrung. Einen Projektleiter ohne Berufserfahrung kann ich mir z. B. nicht vorstellen. Generell werden Praxiszeiten vor und während dem Studium positiv gesehen.“

Wünschenswerte Ausbildung von Absolventen ?

„kann man eigentlich nicht pauschal beantworten. Wir suchen Leute mit breiter Ausbildung + (am besten) Spezialisierung in dem Themenbereich der gerade ansteht“

„Auch ein Generalist benötigt eine gewisse Tiefe der Ausbildung. Und dies ist zeitabhängig.“

„Zum anderen wäre die Frage vielleicht so zu stellen ob man eher Generalisten oder Spezialisten einstellt oder ob für beide Typen Stellen angeboten werden und welche überwiegen.“

„Es nützt aber den Studierenden nichts, wenn alle die gleiche Breitbandausbildung haben, jeder

muss sich profilieren, ein oder mehrere Teilgebiete (durch Studienprojekte, Wahlpflichtfächer, Praktika, schlussendlich Diplomarbeit/Thesis) so vertiefen, dass Sie sich aus der "Masse" herausheben und bei Bewerbungen interessante Vertiefungen anbieten können.“

5.4 Zusammenfassung

Die vorgestellte Untersuchung versuchte, mittels eines Fragekatalogs die die aktuelle Situation von Landschaftsarchitektur- bzw. Planungsbüros aus Sicht zukünftiger Berufseinsteiger zu skizzieren.

Nicht alle Fragestellungen waren ausreichend präzise entwickelt, um eine stichhaltige Auswertung im Detail vornehmen zu können. Zudem kann aufgrund der recht kleinen Stichprobe, erst recht in Hinblick auf die Größe der Gruppen den Büros nach Anzahl an Mitarbeitern, die Umfrage nur als bedingt repräsentativ gesehen werden.

Dennoch konnten einige Schlussfolgerungen gezogen werden:

Die bedeutendsten Tätigkeitsfelder von Planungsbüros sind Objekt- und Freiraumplanung.

Die Bedeutung der Beschäftigung von Teilzeitangestellten und Praktikant/innen ist in kleineren Büros besonders groß.

Die meisten Planungsbüros beschränken sich auf regionale Projekte.

Der Aktionsradius der Büros ist nicht proportional zu ihrer Größe.

Bei der Beurteilung von Bewerber/innen spielt die Art der Hochschule, an der diese ihr Studium absolviert haben, für die Mehrheit der Büros eine untergeordnete Rolle. Bei den übrigen Teilnehmern war eine Bevorzugung der Fachhochschule zu erkennen.

Die Art des Abschlusses stuften die meisten Büros als irrelevant für die Beurteilung von Bewerber/innen ein. Ansonsten wurde das Diplom klar bevorzugt. Der Master wurde bestenfalls als gleichrangig mit dem Diplom eingestuft. Der Bachelor wird von den Büros praktisch nicht wahrgenommen.

Berufserfahrung von Bewerber/innen wird von den Büros mehrheitlich nicht vorausgesetzt.

In der Summe favorisieren die Teilnehmer der Umfrage ein generalistisches Studium. Jedoch steigt der Anteil der Büros, die Bewerber/innen mit einer spezialisierten Ausbildung wünschen, mit ihrer Größe. Büros mit mehr als zehn Mitarbeitern bevorzugen spezialisierte gegenüber generalistisch ausgebildeten Bewerber/innen.

6 Hochschulen, Berufsschulen und Vereine

Bei einer Umfrage im Herbst/Winter 2009 wurde nach Angestellten in Hochschulen, Berufsschulen und Vereinen gesucht, sowie nach deren Anstellungsverhältnis bzw. Aufgabenbereich gefragt. Wie vorgegangen wurde und zu welchen Ergebnissen es gekommen ist, wird in der folgenden Ausarbeitung beschrieben.

6.1 Allgemeine Methodik

Es wurden deutschlandweit Berufsschulen mit der Spezialisierung Gartenbau und Landwirtschaft, Hochschulen mit den Studiengängen Landschaftsarchitektur und Umweltplanung und verwandten Studiengängen sowie Natur- und Umweltschutzvereine und Landschaftspflegeverbände per E-Mail angeschrieben, angerufen oder persönlich besucht. Dies geschah im Zeitraum Oktober bis Dezember 2009. Die Adressen zur Recherche stammen zum Großteil aus dem Internet und zum geringen Teil aus Zeitschriften.

Gefragt wurde in dieser Recherche, ob es in der jeweiligen Bildungseinrichtung, Hochschule (FH, HS, Uni) oder im Verein Mitarbeiter/innen gibt, die einen Hochschulabschluss (B. Sc., M. Sc., Dipl.-Ing.) im Studiengang LU (sowie verwandten Studiengängen z. B. Landschaftspflege) erlangt haben. Wurde diese Frage mit „Ja“ beantwortet, wurde weiter gefragt, welcher Aufgabenbereich durch Sie/Ihn erfüllt wird oder wurde (da auch nach Stellen in der Vergangenheit gefragt wurde). So sollte also auch Rückantwort gegeben werden, wenn es keinen derzeitigen Mitarbeiter gibt oder eine Anstellung schon länger zurückliegt.

In der anschließenden Ausarbeitung werden drei Bereiche vorgestellt in denen Absolventen der Landschaftsarchitektur und Umweltplanung sowie verwandter Studiengänge eine Anstellung finden. Dabei werden jeweils einleitend allgemeine Recherchedaten beschrieben und grafisch dargestellt. Der Punkt x.1 erörtert anschließend derzeitige Aufgabenbereiche in den jeweiligen Einrichtungen. Im darauf folgende Punkt x.2 werden dann jeweils die Konkurrenten um diese angebotenen Anstellungen beschrieben, um dann im Punkt x.3 eine kleine Momentaufnahme aufzuzeigen, inwieweit die Abschlüsse Bachelor, Master oder Diplom auf dem Markt gefragt sind.

6.2 Ergebnis der Umfrage zu Angestellten in Hochschulen

6.2.1. Aufgabenbereiche von Absolventen an Hochschulen

Bei allen positiven Antworten (elf) gab es je nach Einrichtung mehr oder weniger regelmäßig Dozentenstellen, meist auch mehrere. Diese waren häufig nur für kurzfristig organisierte Lehraufträge und ohne Festanstellung vorgesehen. In sechs von elf Antworten gab es Doktorandenstellen, die neben der eigentlichen Doktorarbeit bei der Lehre mitwirkten. In zwei Fällen gab es Forschungsstellen. Natürlich gibt es Überschneidungen im Aufgabenfeld, sodass auch Doktoranden, Forschungsmitarbeiter, Dozenten u. a. gleichzeitig an der Einrichtung beschäftigt waren. Im Gegensatz dazu gibt es auch eine Universität, die in einem Studiengang sechs Doktorandenstellen hat. Somit sind dort weder ausdrücklich beschriebene Forschungsstellen noch Dozenten im betreffenden Studiengang an dieser Universität anzutreffen. In einem Fall betreut eine Absolventin den Forschungsgarten der Hochschule und übernimmt außerdem Funktionen in der Lehre.

Es meldete sich auch ein Absolvent persönlich und beschrieb sein Tätigkeitsfeld: „Ich habe einen Abschluss als Dipl.-Ing. (FH) Landschaftsarchitektur mit dem Schwerpunkt Landschaftsplanung und arbeite im Rahmen einer Promotionsstelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Fakultät Landschaftsarchitektur, Gartenbau und Forst der Fachhochschule Erfurt. Ich bin in Teilzeit (60 %) beschäftigt. Meine Aufgaben bestehen zum einen aus Arbeiten für die Fakultät (Zusammenstellung Unterlagen Reakkreditierung) und zum anderen aus Arbeiten für meinen Doktorvater/Professor (Unterstützung Forschung und Lehre, technische Betreuung Netzwerk URBIO). Die restliche (unbezahlte) Zeit der Woche steht dann für die Doktorarbeit zur Verfügung.“ Kümmerling, 27.10.2009

Von derselben Fachhochschule schrieb ein Professor: „...ich hatte bis vor kurzem eine Bachelor-Absolventin des Berufsfeldes als Projektmitarbeiterin in einem Forschungsprojekt. Sie hatte schon Berufserfahrung in einem Landschaftsplanungsbüro. Zurzeit habe ich eine Diplomstudiengang-Absolventin ebenfalls in einem Forschungsprojekt.“ Grosser, 28.10.2009

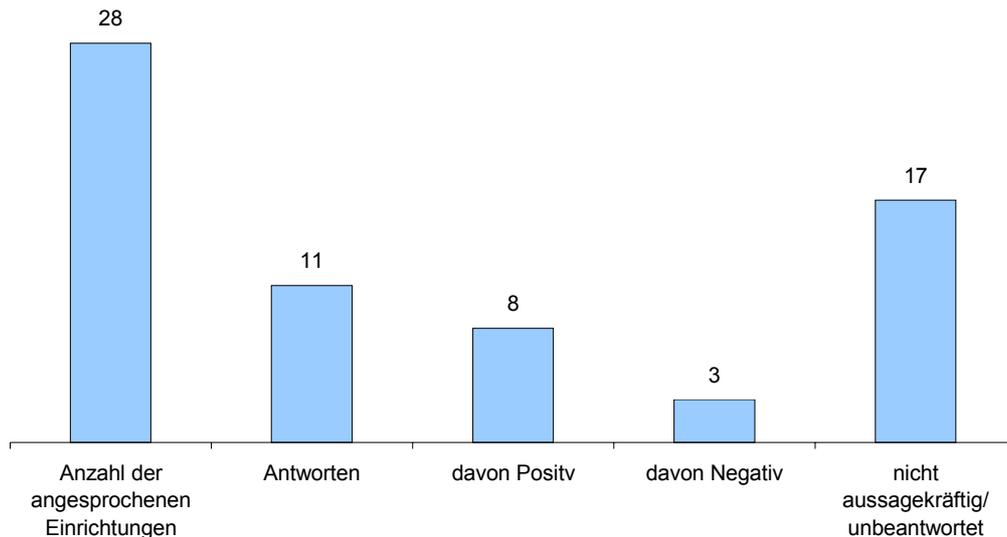


Diagramm 102: Hochschule, Berufsschulen und Vereinen - Rechercheergebnisse Absolventen an Hochschulen in Anzahl

6.2.2. Konkurrenten

Als Konkurrenten im Bewerberfeld um Anstellungen an Hochschulen im Fachbereich Landschaftsarchitektur und Umweltplanung haben sich Landschaftsökologen und Biologen herausgestellt. Bei ökologischen Sachverhalten wurden hierbei zumeist die Landschaftsökologen und Biologen, wenn sie technische Grundlagen beherrschen (CAD; GIS), bevorzugt, während im planerischen Sektor zumeist die Landschaftsarchitekten vorgezogen wurden.

6.2.3. Bachelor, Diplom oder Master

Bei vorhandenen Mitarbeitern an der Hochschule wurde gefragt, ob es Unterschiede im Bewerbungsverfahren gibt, oder wie sich im Berufsalltag die neuen Bachelor- und Masterabschlüsse auswirken. Da es anscheinend noch nicht so viele Master auf dem Markt gibt, sind umso mehr Bachelorabsolventen anzutreffen. Dazu eine Anmerkung von der FH Erfurt: „Die unterschiedlichen Abschlüsse haben sich bei diesen beiden Mitarbeiter/innen nicht ausgewirkt, die BA-Absolventin hatte mehr Praxiserfahrung.“ Eine Wortmeldung von einer Universität war weiterhin, dass doch Absolventen mit einem Bachelorabschluss an einer Fachhochschule/Hochschule nichts an Universitäten zu suchen hätten, woraus sich schließen lässt, dass die Möglichkeiten des neuen Systems noch nicht an alle Stellen vorgedrungen sind. Weiterhin war es interessant zu erfahren, inwieweit sich die Anforderungen bzw. das Aufgabenfeld verändert haben. Dabei hat sich herausgestellt, dass sich in den letzten zehn Jahren die technischen Voraussetzungen zu einem hauptsächlichen Kriterium bei der Bewerberauswahl entwickelt haben und Sach-

gebiete global bzw. international behandelt werden. „Bezüglich der Entwicklung des Aufgabenfeldes der letzten zehn Jahre ist eine Einschätzung äußerst schwierig. Es sind auf jeden Fall im Rahmen der Umsetzung europäischer Richtlinien viele Aufgaben hinzugekommen, die Anforderungen bezüglich der IT-Kenntnisse und -Erfahrungen sind gestiegen, vernetztes Arbeiten hat an Bedeutung gewonnen.“ Grosser, 28.10.2009

Es ist folglich so, dass die eigene Studienplanung und eigenständige Fortbildung z. B. in Form von Praktika letztendlich entscheidend sein können.

6.3 Ergebnis der Umfrage zu Angestellten in Berufsschulen

Von 22 angeschriebenen Einrichtungen antworteten acht. Davon waren sieben Antworten negativ („Fehlanzeige!“). Nur eine war positiv, d. h. es gab in der Vergangenheit eine Stelle, die von einem Dipl.-Ing. für Gartenbau besetzt war, diese wird jedoch aufgrund von Mittelkürzung nicht mehr gebraucht.

6.3.1. Aufgabenbereiche

Es ist schwer Absolventen der Landschaftsarchitektur und Umweltplanung sowie verwandter Studiengänge an Berufsschulen auszumachen, da es laut Recherche nur wenige gibt (nur eine Stelle), die im Fachgebiet arbeiten bzw. unterrichten. Es ist somit davon auszugehen, dass an anderen Berufsschulen mit anderen Fachbereichen Absolventen untergebracht sind.

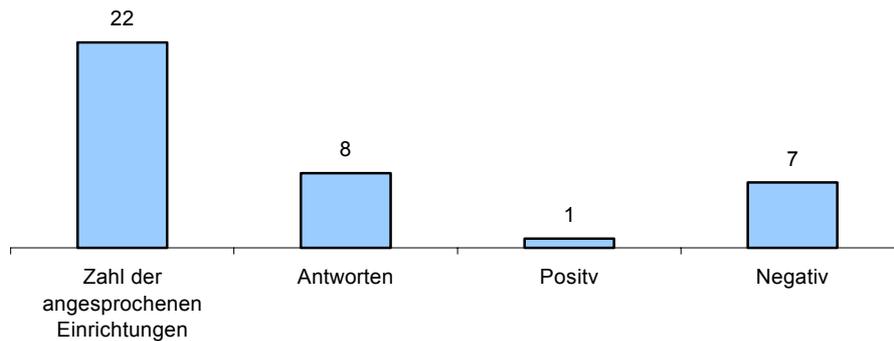


Diagramm 103: Hochschule, Berufsschulen und Vereinen - Rechercheergebnisse Absolventen an Berufsschulen in Anzahl

6.3.2. Konkurrenten

Folgend aus Punkt 6.3.1 können in diesem Arbeitsgebiet Absolventen der Landschaftsarchitektur und Umweltplanung ebenfalls Konkurrenten für andere Fachbereiche sein.

6.3.3. Bachelor, Diplom oder Master

Entfällt, da aufgrund der ungenügenden Rechercheergebnisse keine Aussage getroffen werden konnte.

6.4 Ergebnis der Umfrage zu Angestellten in Vereinen

Es wurden insgesamt 31 Vereine, Ortsgruppen und Besucherzentren von Vereinen, Trägervereinen für Naturschutzgroßprojekte des Bundes sowie Bundesgeschäftsstellen angeschrieben, angerufen oder persönlich aufgesucht. Es gab dabei zwölf Rückmeldungen (acht positiv; drei negativ), einige konnten keine Auskunft geben (Bundesgeschäftsstellen) und von anderen kam keine Rückmeldung. Die einheitliche Aussage bei Gesprächen mit Bundesgeschäftsstellen, um einen Gesamtüberblick von Beschäftigten mit dem ge-

suchten Abschluss zu bekommen (WWF, Nabu, BUND, Dt. Wildtierstiftung, Greenpeace u. a.) war, dass die „...angefragten Informationen in dieser Form nicht vorliegen und [...] auch nicht die Möglichkeit besteht, diese extra zu erheben. Aus diesem Grund können wir leider nicht an Ihrer Umfrage teilnehmen.“ (WWF Infodienst/Fördererbetreuung vom 08.11.2009).

6.4.1. Aufgabenbereiche

Die Aufgabenbereiche sind in diesem Arbeitsfeld sehr breit gefächert. Von der Leitung eines Besucherinformationszentrums mit den vielfältigen öffentlichen, repräsentativen sowie organisatorischen Aufgaben, bis hin zur Leitung eines Naturschutzgroßprojektes (die jedoch von einem Biologen besetzt wurde). Weiterhin gibt es Naturschutzreferenten und Umweltbildungsbeauftragte, Geschäftsführende, Mitarbeiter speziell eingesetzt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit oder Umweltbildungsarbeit. Des Weiteren gibt es Tätigkeitsbeschreibungen für die Bearbeitung von Stellungnahmen zu Eingriffen in Natur und Landschaft, Projektantragstellungen und -bearbeitung, Bearbeitung allgemeiner fachlicher Themen, Organisation von Veranstaltungen bis hin zu Drittmittelprojekten, die ganz beliebig und der jeweiligen Region bzw. dem Aufgabenfeld angepasst sind.

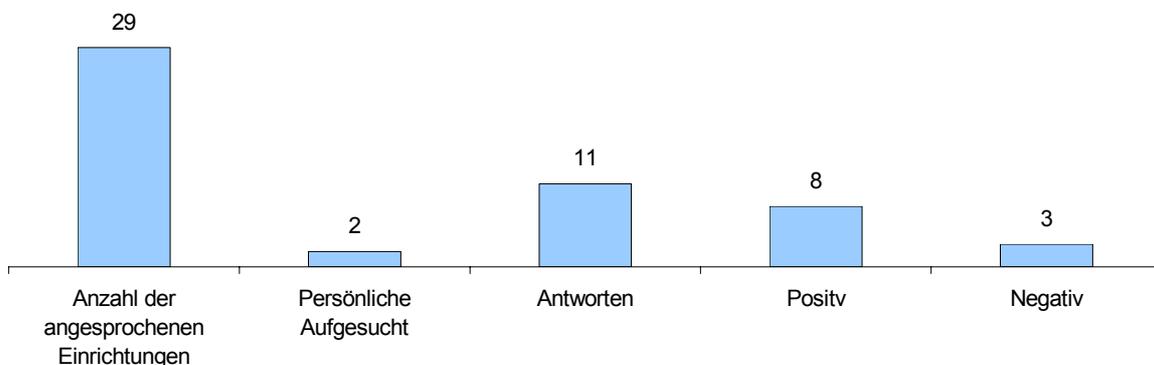


Diagramm 104: Hochschule, Berufsschulen und Vereinen - Rechercheergebnisse Absolventen in Vereinen in Anzahl

6.4.2. Konkurrenten

In erster Linie greifen Biologen in das Arbeitsfeld ein. Dies kann in der Praxis von Nachteil sein, da der planerische Hintergrund und gesetzliche Grundlagen fehlen können. Landschaftsökologen sind ebenfalls auf Positionen zu finden, die auch für Landschaftsarchitekten ausgeschrieben waren. Selten finden sich Absolventen der Studiengänge aus dem agrarwirtschaftlichen Bereich.

6.4.3. Bachelor, Diplom oder Master

Im Herbst/Winter angesprochene Vereine hatten fast ausschließlich Absolventen mit dem Abschluss Diplom oder auch Promotion. Für die Abschlüsse Bachelor und Master scheint derzeit noch Erklärungsbedarf zu bestehen, da den meisten angesprochenen Vereinen zwar schon die Umstellung auf Bachelor/Master bekannt war, jedoch bestanden inhaltliche Fragen und auch die Frage ob ein Bachelorabsolvent wirklich das gleiche leisten könne, wie ein Absolvent mit einem Diplom.

6.5 Anstellungsverhältnisse bei Berufsschule, Hochschule und Vereinen

Erfragte Angestellte aus den vorhergehenden beschriebenen Bereichen haben zum Großteil befristete Teilzeitverträge. Als zweithäufigste Variante gab es befristete Vollzeitverträge und weiterhin Werkverträge sowie nur selten unbefristete Vollzeitverträge.

6.6 Zusammenfassung

Während laut Recherche an den Berufsschulen nur wenige Chancen für eine Anstellung von Absolventen der Landschaftsarchitektur und Umweltplanung bestehen, scheint es an Hochschulen und in Vereinen eine Vielzahl von Möglichkeiten für Arbeitsverhältnisse zu geben. Im Allgemeinen kann erwähnt werden, dass es zum Großteil nur befristete Verträge bzw. befristete Teilzeitverträge gibt. Außerdem können die Arbeitsbereiche sich stark unterscheiden bzw. ein Arbeitsplatz deckt häufig mehrere Arbeitsfelder ab.

Anforderungen an den Bewerber sind häufig umfangreiche IT-Kenntnisse, Teamfähigkeit genauso wie organisatorische und rhetorische Fähigkeiten. Berufserfahrungen sind immer von Vorteil. So kann zusammengefasst werden, dass es zurzeit die flexiblen Allrounder sind, welche gesucht werden.

6.7 Anmerkungen und Erfahrungen zur Recherchearbeit

Alle gewonnenen Informationen können trotz engagierter Arbeit nur einen kleinen Einblick in den derzeitigen Stand der untersuchten Tätigkeitsfelder geben, da nicht alle Einrichtungen und Vereine antworteten und nur in wenigen Fällen konnte oder durfte eine präzise Angabe zu Angestellten gegeben werden bzw. die Angaben über ihr Anstellungsverhältnis. Somit beschränkt sich diese Zusammenfassung zur Recherchearbeit nur auf die allgemeinen Angaben pro Einrichtung, mit den Informationen über Tätigkeitsfeld und die Art der Anstellung.

7 Öffentlicher Dienst - Behörden

7.1 Einführung

Trotz stetig sinkender Beschäftigtenzahl ist der öffentliche Dienst immer noch der größte Arbeitgeber Deutschlands. Rund 4,5 Mio. Beschäftigte (Statistisches Bundesamt, Stand 2008) sind in den Behörden der Kommunen, der Bundesländer, des Bundes und in anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts, Anstalten des öffentlichen Rechts sowie Stiftungen des öffentlichen Rechts tätig. Hierbei treten die Gebietskörperschaften, also der Bund, die Länder, die Landkreise und die Gemeinden, mit zusammen 3,7 Millionen Mitarbeitern besonders hervor.

Auch für Landschaftsarchitekten und Umweltplaner gibt es vielfältige Einsatzbereiche innerhalb der Behörden. Ob im Bereich Natur- und Umweltschutz, Planung oder Garten- und Landschaftsbau – es gibt viele Aufgaben, die nicht durch das reine Verwaltungspersonal erfüllt werden können und spezielles Fachpersonal benötigen.

Jedoch hinterlassen die Engpässe in den öffentlichen Haushalten der letzten Jahre und die Verwaltungsreformen ihre Spuren auf dem Arbeitsmarkt des öffentlichen Dienstes.

Um die Berufschancen eines Landschaftsarchitekten und Umweltplaners innerhalb von Behörden realistisch einschätzen zu können, wurde gezielt nach offenen Stellen gesucht. Die Stellenausschreibungen wurden genauer unter die Lupe genommen und die gesammelten Daten anschließend mithilfe von bestehenden Statistiken und Gutachten ausgewertet.

7.2 Arbeitsverhältnisse

Es gibt zwei sich prinzipiell unterscheidende Möglichkeiten im öffentlichen Dienst tätig zu sein. Zum einen kann man als Beamter in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen. Zum anderen kann man auch als Angestellter auf tarifvertraglicher Basis beschäftigt sein.

7.2.1 Beamte

Von insgesamt 4,5 Mio. Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind laut dem Statistischen Bundesamt 1,9 Mio. Beamte, Richter, Berufs- und Zeitsoldaten. Überwiegend sind sie in den Kernbereichen der traditionellen Verwaltung, vor allem in den Leitungsfunktionen sowie in der Eingriffsverwaltung (zum Beispiel Polizei, Finanzverwaltung) beschäftigt.

Die Gruppe der Beamten ist in vier Laufbahngruppen unterteilt. Je nach Ausbildung wird der einzelne Beschäftigte in den einfachen, den mittleren, den gehobenen und den höheren Dienst im technischen und nicht-technischen Bereich eingestuft. Grundsätzlich ist aber auch bei entsprechend guten Leistungen der Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe möglich.

Für einige dieser Laufbahnen ist ein spezieller, auf die Bedürfnisse des öffentlichen Dienstes abgestimmter Vorbereitungsdienst eingerichtet. Grundsätzlich ist Voraussetzung für die Verbeamtung die deutsche Staatsangehörigkeit oder die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaates der europäischen Union und die gesundheitliche Eignung.

Als Absolvent eines Studiums der Landschaftsarchitektur und Umweltplanung kommen vor allem der gehobene technische und der höhere technische Dienst in Frage. Als Voraussetzung für den gehobenen technischen Dienst gelten ein Bachelorgrad oder ein Fachhochschulabschluss sowie ein absolvierter spezieller Vorbereitungsdienst in der öffentlichen Verwaltung.

Als Voraussetzung für den höheren technischen Dienst gelten ein Mastergrad oder ein Universitätsabschluss und die Absolvierung eines speziellen Vorbereitungsdienstes in der öffentlichen Verwaltung.

Der Vorbereitungsdienst beträgt zwei bis drei Jahre und endet mit einer Laufbahnprüfung. In dieser Zeit gilt der Beschäftigte als Beamter auf Widerruf und erhält Anwärterbezüge. Nach erfolgreichem Erhalt der Laufbahnbefähigung kann durch eine Ernennung der Beamtenstatus erreicht werden.

Wenn ein dienstlicher Bedarf besteht, kann eine Laufbahn besonderer Fachrichtung auch ohne Vorbereitungsdienst und Prüfung angetreten werden. Voraussetzung ist hier eine mehrjährige Berufserfahrung nach dem Studienabschluss. Hier erhält man die Laufbahnbefähigung durch Bescheid der obersten Dienstbehörde.

Einzelheiten zu den Laufbahnbefähigungen sind durch Bund und Länder individuell geregelt.

Beamten werden nach dem *Bundesbesoldungsgesetz* bezahlt. Jedes Jahr wird der Betrag in der Besoldungsordnung für Bund und Länder separat festgelegt und ist somit nicht verhandelbar. Den Laufbahngruppen werden verschiedene Entgeltgruppen zugeordnet. Innerhalb der einzelnen Entgeltgruppe gibt es zusätzlich verschiedene Stufen, abhängig von Besoldungsdienstalter und Leistung.

Dem gehobenen Dienst sind die Entgeltgruppen A9 bis A13 zugeordnet. Die Entgeltgruppen A13 bis A16 sind dem höheren Dienst zugeordnet. Als Beispiel für das Grundgehalt (brutto, ohne Zuschläge wie zum Beispiel allgemeiner Stellenzulage, Sonderzahlungen und Familienzuschlag) soll an dieser Stelle ein Auszug aus der Besoldungstabelle aus dem *Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz (BesVAnpG) 2009/2010 Mecklenburg-Vorpommern* dienen. Die Tabelle 10 zeigt, dass im gehobenen Dienst das Grundgehalt des Beamten ein Minimum von **2076,03 €** (Entgeltgruppe A9 Stufe 2) und ein Maximum von **3719,15 €** (A13 Stufe 12) besitzt. Im höheren Dienst beginnt das Grundgehalt bei **3110,94 €** (Entgeltgruppe A13 Stufe 3) und kann bis zu **5899,05 €** (Entgeltgruppe A16 Stufe 12) betragen.

Da Beamte auf Lebenszeit angestellt sind, gelten sie quasi als unkündbar und können nur bei sehr schwerem Fehlverhalten vorzeitig entlassen werden. Ein weiterer Vorteil des Beamtenstatus ist die gesicherte Versorgung durch den Staat im Alter und eine gute Absicherung bei Berufsunfähigkeit.

Der Beamtenstatus beruht auf einer Ernennung und nicht auf einem Arbeitsvertrag. Somit befindet sich der Beamte in einem Sonderrechtsverhältnis zum Staat, was aber auch Einschränkungen nach sich ziehen kann. Zum Beispiel haben Beamte kein Recht zu streiken. Da ihre Arbeitszeiten und Besoldungen per Gesetz geregelt werden, sind sie nicht verhandelbar und können zum Beispiel direkt von den Sparmaßnahmen in den öffentlichen Haushalten betroffen sein.

| € | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ... | | | | | | | | | | | | |
| A9 | | 2.076,03 | 2.131,32 | 2.221,28 | 2.311,25 | 2.401,21 | 2.491,89 | 2.553,01 | 2.614,89 | 2.676,72 | 2.738,57 | |
| A10 | | 2.235,31 | 2.312,16 | 2.427,40 | 2.542,68 | 2.657,95 | 2.773,22 | 2.850,60 | 2.926,90 | 3.003,73 | 3.080,57 | |
| A11 | | | 2.573,55 | 2.691,65 | 2.809,75 | 2.927,87 | 3.045,98 | 3.124,71 | 3.203,45 | 3.282,20 | 3.360,94 | 3.439,68 |
| A12 | | | 2.766,16 | 2.906,98 | 3.047,78 | 3.188,60 | 3.329,40 | 3.423,27 | 3.517,15 | 3.611,02 | 3.704,91 | 3.798,77 |
| A13 | | | 3.110,94 | 3.262,94 | 3.415,10 | 3.567,10 | 3.719,15 | 3.820,52 | 3.921,89 | 4.023,26 | 4.124,65 | 4.226,02 |
| A14 | | | 3.236,90 | 3.434,11 | 3.631,28 | 3.828,46 | 4.025,63 | 4.157,07 | 4.288,54 | 4.419,99 | 4.551,45 | 4.682,91 |
| A15 | | | | | | 4.207,99 | 4.424,78 | 4.598,21 | 4.771,64 | 4.945,08 | 5.118,52 | 5.291,95 |
| A16 | | | | | | 4.645,41 | 4.896,12 | 5.096,73 | 5.297,31 | 5.497,87 | 5.698,47 | 5.899,05 |

Tabelle 10: **Öffentlicher Dienst - Besoldung nach BesVAnpG 2009/2010 M-V**

Quelle: Klenk M.: ÖFFENTLICHER DIENST.INFO. URL: <http://oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/beamte/mv?id=beamte-mv-2010i&matrix=1> (Stand 14.01.2010)

7.2.2. Tarifbeschäftigte

Mit 2,6 Mio. von insgesamt 4,5 Mio. Beschäftigten im öffentlichen Dienst bilden die Arbeitnehmer auf tarifvertraglicher Basis die größte Gruppe innerhalb des öffentlichen Dienstes. Tarifbeschäftigte sind vor allem im Gesundheitswesen, bei den Sozialdiensten und in den technischen Berufen tätig. Sie haben eine gesicherte und im Vergleich zum Beamtenverhältnis gleichwertige Position. Die Arbeitsverträge können unbefristet und auch auf einen bestimmten Zeitraum befristet sein.

Innerhalb der Gruppe der Tarifbeschäftigten gibt es keine vergleichbaren Laufbahngruppen und kein starres Anforderungsprofil an die Bewerber.

Bei jeder Stellenausschreibung kann das Anforderungsprofil neu angepasst werden.

Die Bezahlung erfolgt nach Tarif (*TVöD - Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, TV-L - Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder* für z. B. Lehrer). Hier sind auch die Arbeitszeiten und die Zuschläge festgeschrieben, können somit nicht ohne weiteres geändert werden und sind deshalb nicht direkt von den Sparzwängen der öffentlichen Haushalte betroffen.

Das Grundgehalt ist im Tarifvertrag - ähnlich wie bei dem *Beamtenbesoldungsgesetz* - in Entgeltgruppen und Stufen (hier jedoch abhängig von Dienstjahren bzw. Berufserfahrung) unterteilt. Als Beispiel für das Grundgehalt eines

Tarifbeschäftigten soll an dieser Stelle ein Auszug aus der *Tariftabelle 2009* für das Tarifgebiet Ost dienen.

Die Tabelle 11 zeigt, dass ein Tarifbeschäftigter mit einem Fachhochschulabschluss bzw. Bachelorgrad mindestens **2237,38 €** (Entgeltgruppe E9 Stufe 1) und maximal **4369,31 €** (Entgeltgruppe E12 Stufe 6) verdient. Ein Tarifbeschäftigter mit einem Universitätsabschluss bzw. Mastergrad erhält mindestens **2947,48 €**

(Entgeltgruppe E13 Stufe 1) und maximal **5834,32 €** (Entgeltgruppe E15Ü Stufe 6).

Die Altersversorgung der Tarifbeschäftigten erfolgt über die gesetzliche Rentenversicherung und die Zusatzversicherung des öffentlichen Dienstes.

Für die Einstellung als Arbeitnehmer ist der Nachweis der gesundheitlichen Eignung nicht erforderlich.

| € | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|---------|
| ... | | | | | | |
| E9 | 2.237,38 | 2.480,09 | 2.607,28 | 2.946,43 | 3.211,40 | 3423.37 |
| E10 | 2.457,09 | 2.724,39 | 2.930,00 | 3.135,62 | 3.526,29 | 3618.82 |
| E11 | 2.549,62 | 2.827,20 | 3.032,81 | 3.341,23 | 3788.45 | 3994.06 |
| E12 | 2.642,14 | 2.930,00 | 3.341,23 | 3.701,05 | 4163.70 | 4369.31 |
| E13 | 2.947,48 | 3.269,27 | 3.444,04 | 3.783,30 | 4256.21 | 4451.55 |
| E14 | 3.197,30 | 3.546,84 | 3.752,46 | 4.060,89 | 4533.80 | 4790.81 |
| E15 | 3.530,39 | 3.916,96 | 4.060,89 | 4.574,92 | 4965.59 | 5222.61 |
| E15Ü | | 4.502,95 | 4.991,29 | 5.453,92 | 5762.35 | 5834.32 |

Tabelle 11: **Öffentlicher Dienst - Tarife 2009 für Tarifgebiet Ost**

Quelle: Klenk M.: ÖFFENTLICHER DIENST.INFO. URL: <http://oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/tvoed/vka-ost?id=tvoed-vka-ost-2009&&matrix=1> (Stand 14.01.2010)

7.3 Stellenangebote

Um den derzeitigen Arbeitsmarkt rund um die Behörden einschätzen zu können wurde im Zeitraum von einem Vierteljahr (Anfang Oktober bis Ende Dezember 2009) nach Stellenangeboten gesucht. Außerdem wurde eine Umfrage per E-Mail an diverse Landkreisämter in den verschiedenen Bundesländern durchgeführt.

7.3.1. Suchmethodik

Auf der Suche nach Stellenangeboten wurde ausschließlich das Internet benutzt. Die Homepages der einzelnen Ämter wurden nach aktuellen öffentlichen Stellenausschreibungen durchsucht. Diese konnten entweder direkt über einen Button in der Hauptmenü-Leiste oder aber unter der Rubrik „Service“ bzw. „Wir über uns“ aufgerufen werden.

Mit dieser Methode wurden auf Bundesebene folgende Ämter durchsucht:

- Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit
- Umweltbundesamt
- Bundesamt für Naturschutz
- Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung
- Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung
- Bundeswehr

In allen 16 Bundesländern wurde auf gleiche Weise auf den Homepages der Landesbehörden mit den Aufgabenbereichen Bau/Planung und Umwelt/Naturschutz einschließlich der ihnen nachgeordneten Behörden (u. a. die Großschutzgebietsverwaltungen) nach Stellenangeboten gesucht. Da die Behördenstruktur in jedem Bundesland ein wenig variiert, soll folgende Aufzählung der entsprechenden Behörden des Landes Mecklenburg-Vorpommern als Beispiel dienen.

- Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz

Nachgeordnete Behörden:

- Landesamt für Umwelt, Naturschutz und Geologie MV
- Staatl. Ämter für Umwelt und Natur (Schwerin, Rostock, Stralsund, Ückerümünde, Neubrandenburg)
- Nationalparkamt Müritz
- Nationalparkamt Vorpommern
- Amt für Biosphärenreservat Südost-Rügen
- Amt für das Biosphärenreservat Schaalsee
- Ministerium für Raumordnung und Landesplanung (Mecklenburgische Seenplatte, Mittleres Mecklenburg/Rostock, Vorpommern, Westmecklenburg)

Auch jedes Landkreisamt besitzt seine individuell gestaltete Homepage, auf der alle Fachämter zusammengefasst werden. Jeden einzelnen Landkreis in allen Bundesländern nach Stellenausschreibungen abzusuchen ist aufgrund der hohen Anzahl zu aufwendig. Deshalb wurden nur stichprobenartig mehrere Landkreisämter je Bundesland untersucht.

Denkbare Einsatzgebiete für Landschaftsarchitekten und Umweltplaner wären auf Kreisebene zum Beispiel die Untere Naturschutzbehörde, Ämter für Grünflächenmanagement, Untere Denkmalschutzbehörden oder Ämter, die sich mit der ländlichen Entwicklung beschäftigen.

Neben der Suche auf den verschiedenen Homepages wurde die Internetseite www.bund.de benutzt. Diese Seite dient als Portal zu den elektronischen Leistungen und Informationsangeboten der Verwaltung im Internet. Unter anderem ist dort ein Stellenmarkt zu finden, der zahlreiche Stellenangebote der Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltung enthält und täglich aktualisiert wird. Von Anfang Oktober bis Ende Dezember wurden alle Stellenangebote, die für einen Landschaftsarchitekten und Umweltplaner in Frage kommen könnten, notiert. Hierbei wurde darauf geachtet, dass keine Dopplungen mit den Stellenangeboten aus der Suche auf den Homepages der Ämter vorkommen.

Alle auffindbaren Stellenangebote wurden unter Berücksichtigung folgender Inhalte notiert:

- Behördenebene (Bundes-, Landes-, Kreisebene)
- Arbeitsort (Bundesland, Ausland)
- zu besetzende Position
- Spezifikation des Abschlusses
- Vollzeit/Teilzeit
- befristet/unbefristet
- Sprachanforderungen
- Computerkenntnisse
- Soft Skills
- Bevorzugung von Frauen, Behinderten
- Erfordernis des Führerscheins
- Erfordernis von Dienstreisen

7.3.2. Auswertung der Ergebnisse

Es wurden insgesamt **24** Stellenangebote gefunden. Bei Betrachtung des Suchzeitraumes von einem Vierteljahr und der hohen Anzahl der Ämter, die bei der Stellensuche als mögliche Arbeitgeber herangezogen wurden, ist dies eine erschreckend niedrige Zahl.

Das Diagramm 105 zeigt die Verteilung der Stellenangebote auf die einzelnen Bundesländer bzw. Länder des Auslands.

Nur in neun der 16 Bundesländer Deutschlands waren offene Stellen in Behörden zu finden. Besonders treten Nordrhein-Westfalen und Bayern hervor. Jedoch relativiert die vergleichsweise hohe Bevölkerungsdichte in diesen Bundesländern die überdurchschnittliche Anzahl von Stellenangeboten.

Auch im nicht-europäischen Ausland waren immerhin fünf Stellen (ca. 21 % der Gesamtstellenanzahl!) zu finden. Alle wurden durch das *Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM)* angeboten. Jedoch fungiert das *CIM* nicht selbst als Arbeitgeber, sondern vielmehr als Vermittler. Es ist eine Arbeitsgemeinschaft der *Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH* und der *Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (BA)*. Es hat die Aufgabe Staatsangehörige der EU nach Afrika, Asien, Lateinamerika, Südost- und Osteuropa im Rahmen des Programms „*Integrierte Fachkräfte*“ sowie Staatsangehörige aus Ländern der Entwicklungszusammenarbeit im Rahmen des Programms „*Rückkehrende Fachkräfte*“ zu vermitteln. Da jedoch die Einstellung meist durch eine Behörde oder öffentliche Organisation im Ausland erfolgt, kommen diese Stellenangebote hier dennoch zum Tragen.

Das Diagramm 106 zeigt die Verteilung der Stellenangebote in den einzelnen Behörden-ebenen.

Über ein Drittel der Stellenangebote (neun von 24) sind innerhalb von Landesbehörden zu finden. Nur knapp dahinter, mit sieben Stellenangeboten, liegen die Bundesämter als Arbeitgeber. Das spiegelt in etwa die Verteilung des Personals auf die Behördenebenen wider. Laut Statistischem Bundesamt waren 2008 14 % der Beschäftigten in den Gebietskörperschaften auf Bundesebene und weitaus mehr, nämlich 51 %, auf Landesebene tätig.

35 % der in Gebietskörperschaften Beschäftigten waren auf Gemeindeebene (einschließlich der Gemeindeverbände und Zweckverbände) tätig. Jedoch konnten lediglich drei Stellenangebote in den Ämtern der Landkreise und Kommunen gefunden werden. Es ist aber zu berücksichtigen, dass nur auf Homepages von einer relativ geringen Anzahl von Landkreisämtern gesucht

wurde und das Portal www.bund.de nicht von allen Ämtern auch tatsächlich genutzt wird. Deshalb wurde der Bereich der Kreisämter mithilfe einer Umfrage per E-Mail tiefer gehend untersucht. Hierzu mehr unter 7.4 Umfrage.

Das Diagramm 107 zeigt, welche unterschiedlichen Positionen innerhalb der Verwaltung zu besetzen waren.

In fast der Hälfte der Stellenausschreibungen (elf von 24) wurde ein wissenschaftlicher Mitarbeiter gesucht. Da hier vor allem qualifiziertes Fachpersonal zur Bearbeitung spezieller Projekte gesucht wurde, erfolgten alle Einstellungen für einen befristeten Zeitraum.

In ungefähr einem Viertel der Stellenausschreibungen (sieben von 24) war eine leitende Position zu besetzen. Davon boten fünf Stellen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Bei zwei Angeboten wurde die Einstellung zunächst

befristet, jedoch wurde deutlich gemacht, dass eine anschließende Übernahme angestrebt werde.

In vier der insgesamt 24 Stellenangebote wurde ein Sachbearbeiter gesucht. In zwei Fällen sollte die Einstellung unbefristet und in weiteren zwei für einen befristeten Zeitraum erfolgen.

Außerdem wurde vom Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz M-V ein Lehrer mit Naturschutz/Landwirtschaftsorientiertem Studium zur unbefristeten Festeinstellung gesucht.

In einer Stellenausschreibung war eine Referentenstelle zu besetzen. Jedoch war auch diese Stelle zunächst auf ein befristetes Arbeitsverhältnis ausgelegt. Nach erfolgreicher Beendigung des Vorbereitungsdienstes werde aber auch hier die unbefristete Übernahme, also die Verbeamtung, angestrebt.

Bundesländer Deutschlands/Ausland

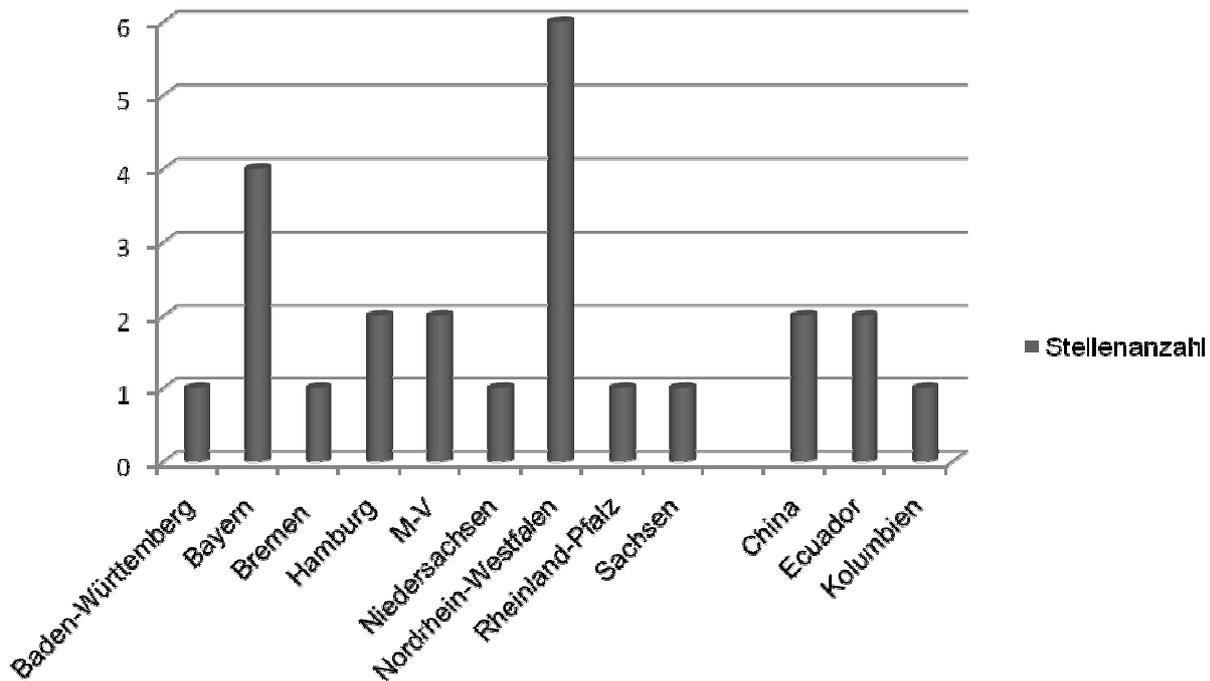


Diagramm 105: Öffentlicher Dienst - Verteilung der Stellenangebote im In- und Ausland in Anzahl

Stellenangebote in den Behördenebenen

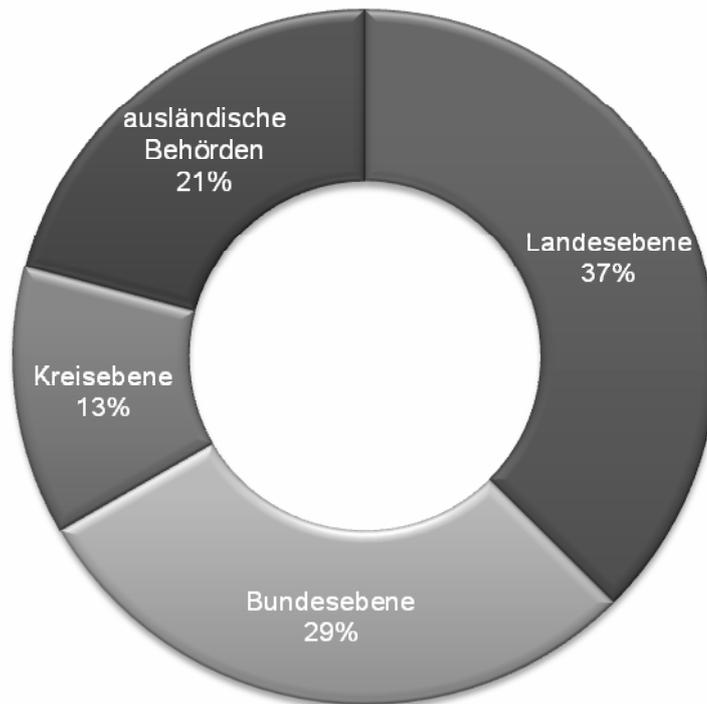


Diagramm 106: Öffentlicher Dienst - Verteilung der Stellenangebote auf die Behördenebenen in Prozent

Positionen

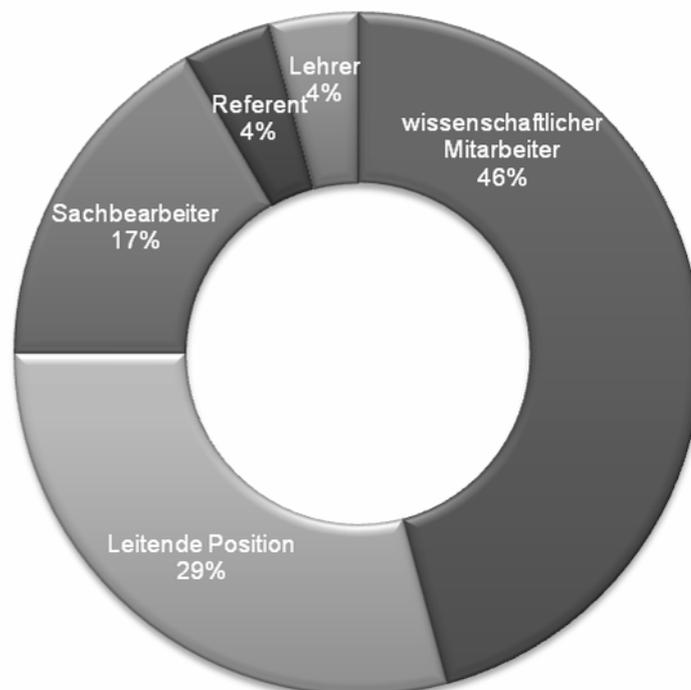


Diagramm 107: Öffentlicher Dienst - zu besetzende Positionen in Prozent

Insgesamt bezogen sich 67 % der Stellenausschreibungen auf ein befristetes und lediglich 33 % auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (siehe Tabelle 12).

Wie viele der zu besetzenden Stellen sich auf eine Beamtenstelle oder eine Angestelltenstelle bezogen, war beim Lesen der Ausschreibungen nicht immer eindeutig herausfindbar. Fest steht jedoch, dass alle wissenschaftlichen Mitarbeiter (elf) als Tarifbeschäftigte eingestellt werden. Ein Referent ist von der Bezeichnung her zwar ein Beamtenanwärter, wird jedoch nach Ende des Vorbereitungsdienstes nicht zwingend zum Beamten ernannt. Sachbearbeiter können sowohl Beamte als auch Tarifbeschäftigte sein. Bei dem Personal mit leitender Position wird in der Regel das Beamtentum vorherrschen und nur im Ausnahmefall ein Tarifbeschäftigter anzutreffen sein. Die angebotene Lehrerstelle kann sich sowohl auf eine Verbeamtung als auch auf eine Einstellung auf vertraglicher Basis beziehen.

| Beschäftigung | Stellenanzahl | % |
|---------------|---------------|----|
| befristet | 16 | 67 |
| unbefristet | 8 | 33 |
| Vollzeit | 12 | 50 |
| Teilzeit | 4 | 17 |

Tabelle 12: Öffentlicher Dienst - Beschäftigungsverhältnisse

Insgesamt lässt sich vermuten, dass mehr Stellenangebote auf tarifvertraglichen Beschäftigungsverhältnissen beruhen. Dies spiegelt wider, dass im öffentlichen Dienst insgesamt und auch besonders im technischen Fachpersonal der Behörden die Tarifbeschäftigten vorherrschen.

Auch die Verteilung der Stellen auf Vollzeit- und Teilzeit lässt sich nicht so eindeutig vornehmen (siehe Tabelle 12). In zwölf Stellenausschreibungen wurde deutlich formuliert, dass eine Vollzeitstelle zu besetzen sei. Jedoch wurde meist noch darauf hingewiesen, dass die Stelle durch Maßnahmen, wie die Besetzung durch zwei Bewerber, auch Teilzeit-fähig sei. Nur bei vier Ausschreibungen handelte es sich um reine Teilzeitstellen. Alle anderen Stellenangebote äußerten sich nicht zu diesem Thema. Es ist aber davon auszugehen, dass es sich um Vollzeitstellen handelt, wenn „Teilzeit“ nicht ausdrücklich erwähnt wird.

Die Tabelle 13 zeigt die Anforderungen an die Ausbildung der Bewerber. Drei Viertel der Stellenausschreibungen führten lediglich unspezifisch formulierte Studieninhalte auf. Meist wurde nur ein abgeschlossenes Studium mit inhaltlichem Schwerpunkt auf Natur- und Umweltschutz, Naturwissenschaften, Landnutzung oder ähnliches verlangt. Da jedoch meist die zu bewältigenden Aufgaben und Anforderungen genau beschrieben wurden, kann der mögliche

Bewerber selbst einschätzen, ob er dafür die richtige Qualifikation besitzt.

| Ausbildung | Stellenanzahl | % |
|-------------------------------|---------------|----|
| unspezifisch | 18 | 75 |
| spezifisch | 6 | 25 |
| Master | 1 | 4 |
| Promotion | 2 | 8 |
| Lehrbefähigung | 1 | 4 |
| Laufbahnbefähigung | 1 | 4 |
| überdurchschnittl. Leistungen | 1 | 4 |

Tabelle 13: Öffentlicher Dienst - Anforderungen an die Ausbildung

Nur in einem Viertel der Stellenausschreibungen wurde explizit der Abschluss eines Studiums der Landschaftsarchitektur und Umweltplanung bzw. Landschaftspflege oder verwandter Studiengänge gefordert.

Zusätzlich wurde zweimal eine Promotion als Voraussetzung für die Bewerbung verlangt - zum einen bei einer offenen Stelle eines Amtsleiters, zum anderen bei einer Stelle als Berater in einer ausländischen Organisation. Ebenfalls in einer zu besetzenden leitenden Position wurde ein Mastergrad gefordert. Einmal waren besonders überdurchschnittliche Leistungen im Studium gefragt.

Bei den Bewerbern für die offene Lehrerstelle wurde eine bereits vorhandene Lehrbefähigung für berufliche Schulen/Fachschulen für die Sekundarstufe II vorausgesetzt. Eine Stellenausschreibung nannte eine bereits vorhandene Laufbahnbefähigung als Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung.

| Berufserfahrung | Stellenanzahl | % |
|-----------------|---------------|------|
| erforderlich | 12 | 50 |
| erwünscht | 3 | 12,5 |
| keine Angabe | 9 | 37,5 |

Tabelle 14: Öffentlicher Dienst - Anforderungen an Berufserfahrungen

Neben den Abschlüssen ist die Berufserfahrung ein wichtiger Qualifikationsfaktor (siehe Tabelle 14). Bei der Hälfte der Stellenausschreibungen waren Berufserfahrungen unbedingt erforderlich. Bei weiteren drei Angeboten waren Erfahrungen im Beruf zumindest erwünscht. Bei allen anderen wurden hierzu keine Angaben gemacht. Berufseinsteiger wurden explizit in keiner Stellenausschreibung zur Bewerbung aufgefordert.

Bewerber mit mehrjähriger Berufserfahrung haben also weitaus bessere Chancen auf eine Einstellung in einer Behörde. In Anbetracht der zu besetzenden Posten, ist dies auch verständlich. Für die Besetzung einer leitenden Position ist eine gewisse Erfahrung notwendig. Auch für die Laufbahn des gehobenen bzw. höheren technischen Dienstes ist eine mehrjährige Berufserfahrung nach dem Studium gesetzlich vorgeschrieben, um den Vorbereitungsdienst zu umgehen.

Weitere erforderliche Qualifikationen sind Computer- und Sprachkenntnisse. Jede zweite Stellenausschreibung forderte vom Bewerber das Vorhandensein allgemeiner Computerkenntnisse (siehe Tabelle 15). Das heißt, dass der sichere Umgang mit dem PC und die Arbeit mit Office-Programmen zum Grundrepertoire des Bewerbers gehören sollten. Bei vier der 24 Stellenangebote wurde zudem darauf hingewiesen, dass Kenntnisse im Umgang mit GIS-Programmen wie ArcView vorhanden sein müssen.

| Computerkenntnisse | Stellenanzahl | % |
|--------------------|---------------|----|
| allgemein | 12 | 50 |
| GIS | 4 | 17 |

Tabelle 15: Öffentlicher Dienst - Anforderungen an Computerkenntnissen

| Fremdsprachen | Stellenanzahl | % |
|-----------------|---------------|----|
| Englisch | 15 | 63 |
| 2. Fremdsprache | 7 | 29 |
| Spanisch | 3 | |
| Mandarin | 2 | |
| egal | 2 | |

Tabelle 16: Öffentlicher Dienst - Anforderungen an Sprachenkenntnisse

Neben Häufig wurde die Beherrschung der englischen Sprache vorausgesetzt (siehe Tabelle 16). In 15 von 24 Stellenangeboten waren Englischkenntnisse bzw. die Beherrschung der englischen Sprache in Wort und Schrift erforderlich. Zusätzlich wurde in sieben Ausschreibungen neben Englisch eine zweite Fremdsprache gefordert. In zwei der Fälle war es egal, welche Fremdsprache neben Englisch noch beherrscht wurde. Dreimal wurde direkt Spanisch und zweimal Mandarin als Voraussetzung genannt. Dies hing mit der zukünftigen Tätigkeit des Bewerbers im Ausland zusammen.

den Kenntnissen und Fertigkeiten wurden oft auch soziale Kompetenzen, die so genannten Soft Skills, als Qualifikationsmerkmale genannt. Lediglich in acht Stellenausschreibungen waren

keine genauen Angaben zu den Soft Skills vorhanden. Eine Liste der am häufigsten genannten Merkmale zeigt die Tabelle 17.

In fast der Hälfte der Stellenausschreibungen wurde die Teamfähigkeit als erwünschte soziale Kompetenz des Bewerbers genannt. Somit erweist sie sich als wichtigste Schlüsselqualifikation. Häufig wurden auch andere Persönlichkeitseigenschaften, die die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern beschreiben - wie die Kommunikationsfähigkeit und Kontaktfreudigkeit - genannt. In Bezug auf die zu besetzenden leitenden Posten waren dementsprechend beim Bewerber allgemeine Führungsqualitäten, wie auch Durchsetzungsstärke, Souveränität und Verantwortungsbewusstsein erwünscht.

| Soft Skills | Stellen | % |
|--------------------------------------|---------|------|
| Teamfähigkeit | 11 | 46 |
| Flexibilität | 6 | 25 |
| Kommunikationsfähigkeit | 6 | 25 |
| Organisations-/Managementfähigkeiten | 5 | 21 |
| Engagement/Leistungsbereitschaft | 5 | 21 |
| Führungsqualitäten | 4 | 17 |
| Verhandlungsgeschick | 4 | 17 |
| Selbständigkeit | 4 | 17 |
| Belastbarkeit | 4 | 17 |
| Zuverlässigkeit | 3 | 12,5 |
| Durchsetzungsstärke | 3 | 12,5 |
| Konfliktfähigkeit | 2 | 8 |
| Kontaktfreudigkeit | 2 | 8 |
| Kreativität | 2 | 8 |
| Souveränität | 2 | 8 |
| Urteilsvermögen | 2 | 8 |
| Verantwortungsbewusstsein | 1 | 4 |

Tabelle 17: Öffentlicher Dienst - Anforderungen an soziale Kompetenzen

Der Besitz des Führerscheins Klasse B wurde nur in einer Stellenausschreibung gefordert. In vier zu besetzenden Stellen sollte der Bewerber die Bereitschaft zu Dienstreisen besitzen. Davon war bei einer Stelle auch mit Dienstreisen ins Ausland zu rechnen.

Auffällig bei den behördlichen Stellenausschreibungen war der stetige Hinweis darauf, dass Frauen besonders zur Bewerbung aufgefordert und manchmal auch bei gleicher

Qualifikation und Leistung vorrangig eingestellt werden. Auch die Bewerbung von Behinderten war stets erwünscht und eine bevorzugte Behandlung bei gleicher Qualifikation wurde zugesichert. Eine Ausnahme bildeten jedoch die Ausschreibungen des *CIM*, die keine gesonderten Hinweise bezüglich Frauen oder Behinderte bzw. Schwerbehinderte enthielten.

Generell gilt, dass der Frauenanteil im öffentlichen Dienst erhöht werden soll. Dies ist im Frauenförderungsgesetz vorgeschrieben. Laut dem statistischen Bundesamt ist der Frauenanteil im gesamten öffentlichen Dienst von 47 % im Jahr 1991 auf 53 % im Jahr 2008 gestiegen. Jedoch variiert dieser relativ stark in den einzelnen Aufgabenbereichen.

Das Gesetz zur Gleichstellung von behinderten Menschen ist die Grundlage für die oftmals bevorzugte Einstellung von schwerbehinderten Bewerbern, vorausgesetzt, sie besitzen eine gleichwertige Qualifikation wie ihre Mitbewerber.

7.4 Umfrage

Laut dem Statistischen Bundesamt ist rund ein Drittel der in den Gebietskörperschaften Beschäftigten auf Kommunalebene tätig. Jedoch konnten bei der Suche nach Stellenangeboten nur drei offene Stellen auf dieser Behördenebene gefunden werden. Um diesen Bereich genauer zu untersuchen, wurde deshalb zusätzlich eine Umfrage per E-Mail gestartet.

7.4.1. Methodik

Insgesamt wurden 45 Landkreisämter in ganz Deutschland per E-Mail angeschrieben. Da die Regelungen und Verhältnisse innerhalb eines Bundeslandes ähnlich sind, wurden je nach Größe des Bundeslandes jeweils ein bis vier Landkreise ausgewählt. In Mecklenburg-Vorpommern wurden alle zwölf Landkreisämter angeschrieben. (Siehe Tabelle 10)

Die E-Mail-Adressen wurden folgendermaßen ermittelt: Auf der Internetseite www.deutschland-auf-einen-blick.de sind die verschiedenen Links zu den einzelnen Homepages der Landkreisämter zu finden.

Auf diesen Homepages wurde zunächst das betreffende Dezernat, das Planung und/oder Umweltschutz beinhaltet, innerhalb der Verwaltung gesucht. Wenn möglich, wurde die E-Mail-Adresse des Dezernenten notiert. Alternativ wurde die allgemeine Hauptadresse des Amtes gewählt. Bei unklarer oder zu sehr verstreuter Aufteilung der Fachämter, die für einen Landschaftsarchitekten und Umweltplaner als möglicher Arbeitsort in Frage kämen, wurde die Adresse eines ausgewählten Fachamtes heran gezogen.

Die Umfrage-Mail enthielt folgenden Text:

„Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen des Masterstudiums Landschaftsarchitektur und Umweltplanung an der **Hochschule Neubrandenburg** befasst sich eine Projektgruppe mit der Berufsfeldanalyse. In Bezug auf die Frage von Berufschancen innerhalb von Behörden ergaben sich für uns einige Unklarheiten besonders in Bezug auf die Fachämter der Kreisebene in ganz Deutschland. Ich wäre Ihnen für eine baldige Beantwortung der nachfolgenden Fragen sehr dankbar.

- Falls bei Ihnen im Amt eine Stelle zu belegen ist, wie kann ein Arbeitssuchender davon erfahren? Wo werden diese Stellen ausgeschrieben?

- Wie schätzen Sie die Altersstruktur in Ihrem Amt ein? Gibt es überhaupt nennenswerte Neueinstellungen? Wann werden Ihrer Meinung nach Neueinstellungen wieder zwingend nötig sein?

Die Beantwortung dieser Fragen würde uns bei der Einschätzung von tatsächlichen Berufsaussichten von Landschaftsarchitekten/Umweltplanern im Bereich des öffentlichen Dienstes sehr helfen.

Vielen Dank im Voraus,

Monique Kerschefski“

7.4.2. Auswertung der Ergebnisse

Von den 45 angeschriebenen Ämtern beantworteten 15, also ein Drittel, die gestellten Fragen (siehe Tabelle 18). Dies geschah meist durch den Dezernenten bzw. den Fachamtsleiter selbst. Teilweise wurden jedoch die Fragen auch an das Personalamt weitergeleitet und für das gesamte Landkreisamt geltend beantwortet.

Mit jeweils ein bis drei Antworten aus zehn Bundesländern reichen die angegebenen Daten aus, um einen groben Überblick über die aktuelle Situation von Stellenangeboten innerhalb der Behörden auf Kommunalebene Deutschlands zu geben.

Ausschreibungsort: Vorrangig werden Stellen im Amtsblatt der Region sowie in regionalen Tageszeitungen ausgeschrieben. Außerdem sind die aktuellen Stellenausschreibungen meist auf der jeweiligen Homepage des Amtes zu finden. Manchmal erfolgt auch eine Ausschreibung in überregionalen Zeitungen und Fachzeitschriften. Einige Ämter gaben an, dass auch die Agentur für Arbeit über zu besetzende Stellen informiert wird.

Altersdurchschnitt: Der Altersdurchschnitt in den befragten Ämtern beträgt derzeit 40 bis 52 Jahre. Zweimal wurde angegeben, dass das Alter der Mitarbeiter „gut durchmischt“ sei.

Laut dem Statistischen Bundesamt beträgt das Durchschnittsalter der im öffentlichen Dienst Beschäftigten im Jahre 2008 rund 44 Jahre. Nur zwei Nennungen der befragten Ämter betragen 44

oder weniger Jahre. Der Schwerpunkt der Nennungen befand sich bei 48 bzw. 49 Jahren.

Insgesamt lässt sich das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den befragten Ämtern auf Ende 40 beziffern. Somit liegt das Durchschnittsalter der

angeschriebenen Fachämter auf Kommunalebene mehrere Jahre über dem Bundesdurchschnitt. Dies könnte durch einen mehrere Jahre dauernden Einstellungsstopp für neue, jüngere Mitarbeiter zu erklären sein.

| Bundesland | Landkreis |
|-------------------------------------|--|
| Baden-Württemberg | Karlsruhe, Emmendingen, Ludwigsburg |
| Bayern | Regensburg, Nürnberger Land, Fürstenfeldbrück |
| Brandenburg | Prignitz, Uckermark, Teltow-Fläming |
| Hessen | Offenbach, Lahn-Dill-Kreis, Schwalm-Eder-Kreis |
| Mecklenburg-Vorpommern | Nordvorpommern, Mecklenburg-Strelitz, Bad Doberan, Güstrow, Ludwigslust, |
| | Müritz, Nordwestmecklenburg, Ostvorpommern, Parchim, Rügen, Ücker-Randow |
| Niedersachsen | LK Holzminden, LK Wolfenbüttel, LK Ammerland |
| Nordrhein-Westfalen | Olpe, Kleve, Unna |
| Rheinland-Pfalz | Mayen-Koblenz, Donnersbergkreis, Trier-Saarburg |
| Saarland | Neunkirchen |
| Sachsen | Zwickauer Land, Meissen, Leipzig |
| Sachsen-Anhalt | Burgenlandkreis, Börde |
| Schleswig-Holstein | Segeberg, Rendsburg-Eckernförde, Steinburg |
| Thüringen | Ilm-Kreis, Altenburger-Land, Kyffhäuserkreis |
| braun: Landkreisamt hat geantwortet | |

Tabelle 18: Öffentlicher Dienst - Übersicht der angeschriebenen Landkreisämter

Neueinstellungen: Meistens sind Neueinstellungen aufgrund von Sparmaßnahmen nicht vorgesehen und erfolgen nur als Ausnahme bei dringendem Bedarf und oft nur für fachlich sehr spezifische Tätigkeiten. Nur fünf Ämter gaben an, dass dennoch ständig die ein oder andere Stelle neu zu besetzen sei.

Oftmals gilt auch „intern vor extern“. Das heißt, dass Stellen zunächst innerhalb von Behörden ausgeschrieben werden und vorrangig landes- oder kreiseigene Personalüberhangkräfte unterzubringen sind.

Langfristig gesehen, ergibt sich aufgrund der derzeitigen Altersstruktur jedoch ein anderes Bild. Wenn in einem relativ kurzen Zeitraum viele Mitarbeiter in Rente bzw. Pension gehen, entsteht ein akuter Personalmangel, der zumindest teilweise behoben werden muss, um die Arbeitsfähigkeit der Ämter zu erhalten. In Bezug auf die Frage, wann voraussichtlich wieder Neueinstellungen erfolgen werden, gaben vier

Ämter an, dass schon ab 2012 neues Personal eingestellt werden muss. Andere nannten 2013 bis 2015 als Zeitpunkt für zwingende Neueinstellungen. Weitere vier Ämter gaben an, dass erst ab 2019/2020 unbedingt Neueinstellungen erfolgen müssen.

7.4.3. Schlussfolgerung

Die Ergebnisse der Umfrage erklären, warum bei der Suche nach Stellenangeboten auf kommunaler Ebene nur sehr wenige gefunden wurden. Zum einen erfolgen die Ausschreibungen meist nur regional und zum anderen gibt es derzeit aufgrund von Sparzwängen tatsächlich kaum Neueinstellungen in den Kreisämtern. Das heißt oftmals, dass offen werdende Stellen nicht neu besetzt werden und somit komplett wegfallen. Dies hat einen generellen Personalarückgang in den Ämtern zur Folge.

Das Sondergutachten „Umweltverwaltungen unter Reformdruck“, herausgegeben vom

Sachverständigenrat für Umweltfragen (SRU), beinhaltet einige Kernaussagen zur Personalsituation in Umweltverwaltungen, die auf zahlreichen Datenanalysen beruhen.

Hier heißt es, dass der Gesamtpersonalstand in Umweltschutzverwaltungen zwischen 1998 und 2004 um etwa 21 % gekürzt wurde. Das bedeutet eine stärkere Reduktion der personellen Kapazitäten der Umweltverwaltung als im öffentlichen Sektor insgesamt. Vor allem betrifft dies die mittleren und einfachen Laufbahngruppen. Im gehobenen und höheren Dienst war der Personalabbau vergleichsweise gering.

Auf Länderebene war zwischen 1998 und 2004 nur ein leichter Personalrückgang (um 6 %) feststellbar. Dennoch zeigte die Datenanalyse einzelner ausgewählter Bundesländer, dass der Personalabbau im Bereich von Naturschutz und Landschaftspflege überproportional hoch war. Viele Bundesländer planen zudem einen weiteren substanziellen Personalabbau in den nächsten Jahren.

In den Kommunen fand laut dem Gutachten ein noch gravierenderer Personalabbau (um 34 % zwischen 1996 und 2004) statt. Auch hier gibt es Anzeichen für einen überproportionalen Abbau im Bereich des Naturschutzes.

Durch jüngste Verwaltungsreformen sind weitere gravierende Kürzungen vorgesehen, deren Wirkung derzeit noch nicht absehbar ist.

7.5 Fazit

Die derzeitigen Chancen als Landschaftsarchitekt und Umweltplaner einen Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst zu finden sind relativ gering, aber dennoch vorhanden.

Die Ursache für die geringe Anzahl von Stellenangeboten in den Behörden liegt bei den vielerorts vorherrschenden Sparzwängen aufgrund der schwierigen Finanz- und Haushaltssituation auf allen Behördenebenen, vor allem aber auf der Kommunalebene.

Wer dennoch auf dem dünn gesäten Arbeitsmarkt des öffentlichen Dienstes nach Stellen sucht, für den ist neben etwas Glück eine hohe Qualifikation eindeutig von Vorteil. Gefragt sind vor allem mehrjährige Berufserfahrungen, Fremdsprachenkenntnisse, Sicherheit im Umgang mit dem PC und Teamfähigkeit.

Initiativbewerbungen, also Bewerbungen, die auf keine gezielten Stellenausschreibungen eingehen, haben jedoch kaum Chancen auf Erfolg. Es

können nur Stellen besetzt werden, die auch tatsächlich ausgeschrieben werden und somit von der entsprechenden Behörde genehmigt wurden.

Der Personalabbau in den Behörden bleibt jedoch nicht ohne negative Folgen. In dem Sondergutachten des SRU wird zu denken gegeben, dass bei einem Personalrückgang in dieser Größenordnung die Städte und Kreise nicht in der Lage sind, weitere Aufgaben ohne Kompensation angemessen bearbeiten zu können.

Das hohe Durchschnittsalter der Mitarbeiter in den Behörden ist wie eine tickende Zeitbombe, die in den nächsten Jahren hoch gehen wird, wenn keine Entschärfung erfolgt. 21 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind laut statistischem Bundesamt über 55 Jahre alt. In einigen Jahren scheidet also rund ein Fünftel des gesamten Personals innerhalb eines recht kurzen Zeitraumes aufgrund von Rente oder Pension aus. Das entstehende riesige Loch im Personalbestand der Behörden muss dann schnell angemessen gestopft werden. Wenn derzeit noch nur ausnahmsweise „junges Blut“ neu eingestellt wird, werden dann die Behörden händeringend nach neuen Mitarbeitern suchen.

Es ist jedoch auch zu beachten, dass bei dieser Vorgehensweise keine fließenden Übergaben von Aufgabenfeldern erfolgen können. Ein abrupter Wechsel der Bearbeiter ganzer Bereiche kann sich zumindest vorübergehend negativ auf die Leistungsfähigkeit der Behörden auswirken.

Aktuell beschloss die Bundesregierung, als Reaktion auf das hohe Durchschnittsalter der öffentlich Beschäftigten und die anhaltenden Engpässe in öffentlichen Haushalten, eine Anhebung der Altersgrenze für Beamte. Laut den Neuregelungen des *Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG)* durch das *Dienstrechtsneuordnungsgesetz des Bundes (DNeuG)* soll das Pensionsalter stufenweise auf 67 Jahre angehoben werden. Diese Regelung wurde bereits von einigen Bundesländern übernommen.

Diese Maßnahme führt zwar zu weiteren Kosteneinsparungen, stellt jedoch keine Lösung, sondern nur eine Aufschiebung des Problems der Altersstruktur im öffentlichen Dienst dar.

Auf jeden Fall werden sich in den nächsten zehn Jahren die Chancen auf einen Arbeitsplatz innerhalb von Behörden deutlich erhöhen. Das heißt für einen Landschaftsarchitekten und Umweltplaner mit Wunsch im öffentlichen Dienst tätig zu werden, stets die Augen und Ohren offen zu halten und die Hoffnung nicht zu verlieren!

8 Baumärkte

Durch eine Internetrecherche mit dem Stand von Ende Oktober 2009 auf den Internetseiten der jeweiligen gängigen Handelsketten wurde versucht herauszufinden, ob es Stellenangebote gibt, die Absolventen der Landschaftsarchitektur und Umweltplanung ausfüllen können bzw. ob es einen solchen Bedarf an Kräften bei diesen Handelsketten gibt.

Es wurden die Internetseiten fünf bekannter Handelsketten ausgesucht und dabei fünf Jobangebote gefunden, die im folgendem aufgeführt werden:

OBI:

- Abteilungsleiter für den Bereich Garten

Toom:

- Fachberater für Gartenplanung
- ein Fachberater für Innenraumbegrünung
- Abteilungsleiter Bereich Garten

Hagebaumarkt:

- Category Manager Pflanze (m/w)

Marktkauf:

- Keine Stellenangebote im gesuchten Tätigkeitsfeld

Praktiker:

- Keine Stellenangebote im gesuchten Tätigkeitsfeld

9 Zusammenfassung

Die Analyse der Berufsfelder für Landschaftsarchitekten und Umweltplaner hat einen guten Überblick über die aktuelle Arbeitsmarktsituation gegeben. Sie ermöglichte das Treffen zahlreicher Aussagen über die Verfügbarkeit von Stellen in den einzelnen Tätigkeitsbereichen und das Anforderungsprofil für mögliche Bewerber.

Als ergiebige Quellen für Stellenangebote erwiesen sich die verschiedenen Internetportale und Fachzeitschriften. Die relativ hohe Anzahl von Stellenangeboten beweist, dass trotz allgemeiner Krise auf dem Arbeitsmarkt durchaus Chancen für Landschaftsarchitekten und Umweltplanern bestehen.

Bei der Frage nach den Tätigkeitsorten ist das Ergebnis eindeutig. Die bevölkerungsreichsten Bundesländer bieten auch den größten Arbeitsmarkt. Hier sind vor allem Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen zu nennen. Aber auch in Ländern mit geringerer Bevölkerungszahl wie Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg sind durchaus Angebote zu finden – wenn auch nur wenige. Auffällig bei der Recherche im Internet und den Fachzeitschriften sowie in den Absolventenbefragungen war jedoch die geringe Stellenverfügbarkeit in Bremen, Saarland sowie Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Laut den Absolventenbefragungen stellte die geringe Anzahl von Arbeitsplätzen auf regionaler Ebene, das heißt in Heimatnähe, eins der Hauptprobleme für den Berufseinstieg dar.

Die Analyse der in den Stellenausschreibungen enthaltenen Daten ergab, dass die meisten Stellen in der Objektplanung verfügbar sind. Dies bestätigte auch die Auswertung der Absolventenbefragungen und der Umfrage bei den Planungsbüros. Weitere starke Berufsfelder sind die Bereiche der Freiraumplanung und des Garten- und Landschaftsbaus. Die Betrachtung der Stellenangebote in den Fachzeitschriften von den letzten zehn Jahren zeigte aber auch, dass die Bereiche des Naturschutzes und der Landschaftsplanung zwar auf einem relativ geringen Niveau, aber dennoch mit steigender Tendenz vertreten sind.

Die meisten Arbeitsplätze für Landschaftsarchitekten und Umweltplaner bieten die zahlreichen Planungsbüros. Auch die Ausführungsbetriebe stellten sich als häufige Arbeitgeber heraus. Hier sind vor allem unbefristete und Vollzeit-Arbeitsplätze vorhanden. In kleineren Büros sind jedoch auch viele Praktikanten- und Teilzeitstellen zu besetzen. In Hochschulen und Vereinen konnten nur wenige freie Stellen gefunden werden. Berufsschulen erwiesen sich als eher zu vernachlässigende

Arbeitgeber, da - den Recherchen zufolge – hier nur vereinzelt Landschaftsarchitekten und Umweltplaner tätig werden. Obwohl die Chancen im öffentlichen Dienst Fuß zu fassen derzeit als eher gering einzuschätzen ist, stellen die Behörden dennoch ein wichtiger Arbeitgeber für Landschaftsarchitekten und Umweltplaner dar. Aufgrund der hohen Altersstruktur der Beamten und Tarifbeschäftigten und der geringen Anzahl von Neueinstellungen in den letzten Jahren wird in diesem Bereich in Zukunft die Verfügbarkeit von Stellen zwangsweise steigen. In den Einrichtungen für Bildung und Forschung, den Vereinen und dem öffentlichen Dienst sind momentan vor allem zeitlich befristete Stellen zu besetzen.

Durch die Auswertung der gesammelten Daten aus den Stellenausschreibungen und den Umfragen bei potentiellen Arbeitgebern konnte ein Anforderungsprofil für die Bewerber erstellt werden. Meist wurde ein Dipl.-Ing (FH) als bevorzugte Abschlussart genannt. Nur teilweise wurde ein Dipl.-Ing (Uni) bevorzugt. Die Abschlüsse Bachelor und Master tauchten in den Ausschreibungen kaum auf. Sie sind noch recht neu und auf dem Arbeitsmarkt scheinbar noch nicht richtig angekommen. Am ehesten wird in behördlichen Ausschreibungen auf die neuen Abschlüsse eingegangen. Die Arbeitgeber der freien Wirtschaft scheinen dagegen schlechter über die aktuellen Veränderungen in der Hochschullandschaft informiert zu sein.

Als eine wichtige Qualifikation erwiesen sich allgemeine Computerkenntnisse und die Beherrschung spezieller Programme wie AutoCAD, GIS und AVA. Bei den sozialen Kompetenzen stand die Fähigkeit zur Teamarbeit an erster Stelle. Aber auch Eigenschaften wie Engagement und Selbständigkeit waren sehr gefragt. Dies sind alles Fertigkeiten, die in einem Projekt-orientierten Studium gefördert werden können.

Der Besitz eines Führerscheins und die Bereitschaft zu Dienstreisen spielten in den untersuchten Stellenangeboten nur eine untergeordnete Rolle. Fremdsprachenkenntnisse wurden vor allem in behördlichen Ausschreibungen von den Bewerbern verlangt.

Im Allgemeinen zeichnete sich ab, dass vorwiegend flexible Allrounder gesucht werden, die sich schnell in ein bestimmtes Teilgebiet einarbeiten können. In größeren Planungsbüros allerdings sind vor allem Absolventen mit einem oder mehreren Vertiefungsbereichen gefragt.

Bei über der Hälfte der ausgewerteten Stellenangebote wurde eine ein- oder mehrjährige Berufserfahrung als zwingende oder zumindest

erwünschte Voraussetzung für die Bewerbung genannt. Bei den Ausschreibungen der Behörden war der Anteil sogar noch höher. Nur in einem geringen Anteil der Angebote wurden Berufseinsteiger zur Bewerbung aufgefordert. Die Absolventenbefragungen bestätigten, dass die fehlende Berufspraxis ein großes Hindernis für den Berufseinstieg darstellt.

Als allgemeine Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt erwiesen sich teilweise Diplom-Ingenieure mit einem Universitätsabschluss. Im Bereich der Landschaftsplanung sind vor allem Biologen und Landschaftsökologen als Konkurrenten anzusehen. Techniker und Meister waren dagegen im Bereich der Landschaftsplanung als Mitbewerber anzutreffen.

Laut der Befragungen lag die Höhe der Einstiegsgehälter oft unter dem erwarteten Niveau vieler Absolventen. Jedoch sollte das erste Gehalt nicht überbewertet und eher als Ausgangspunkt für die weitere Gehaltsentwicklung betrachtet werden. Zudem ist die Höhe des Gehalts oft abhängig von der Abschlussart des Angestellten. Obwohl den Absolventen einer Universität meist mehr Gehalt zusteht als ihren Kollegen mit einem Fachhochschul-Abschluss, muss dies nicht unbedingt als Nachteil gewertet werden. Denn die Arbeitgeber müssen sich ihr Personal auch leisten können. Vor allem in wirtschaftlich schwächeren Bundesländern kann sich dieser Umstand für Arbeitssuchende, die in Heimatnähe bleiben möchten, durchaus als Vorteil im Wettbewerb um eine Stelle herausstellen.

Die geringe Resonanz bei den Umfragen, die bei den Planungsbüros, Vereinen, Hochschulen, Berufsschulen und Behörden durchgeführt wurden, war enttäuschend und deutet auf ein scheinbar geringes Interesse der potentiellen Arbeitgeber an Berufsfeldanalysen hin. Dies ist jedoch unverständlich. Durch die Zusammenarbeit der Arbeitgeber mit den Hochschulen und

Universitäten kann die Ausbildung zukünftiger Fachkräfte den Anforderungen an fachlichen und sozialen Fertigkeiten auf dem aktuellen Arbeitsmarkt angepasst werden. Dies ist der Grundbaustein für eine erfolgreiche Verbesserung der Berufsqualifizierung von Absolventen und ist von gegenseitigem Vorteil: Der Berufseinstieg für Fachkräfte wird erleichtert und die Zufriedenheit der Arbeitgeber gesteigert.

Abschließend lässt sich sagen, dass die Aussichten auf dem Arbeitsmarkt für Landschaftsarchitekten und Umweltplaner nicht gerade rosig sind. In Anbetracht der allgemein schlechten Arbeitsmarktsituation ist dies aber nicht sehr verwunderlich.

Die Zahl der Arbeitsplätze in der freien Wirtschaft wird von der andauernden Wirtschaftskrise negativ beeinflusst. Dies betrifft vor allem die Bereiche der Objektplanung und des Landschaftsbaus. Die Stellenverfügbarkeit in den Bereichen Naturschutz und Landschaftsplanung ist dagegen stark von politischen Entscheidungen abhängig. Den Behörden mangelt es hierbei jedoch nicht an Aufgaben in diesen Bereichen, sondern vielmehr an Mitteln, um das nötige Personal finanzieren zu können.

Trotz relativ ungünstiger Voraussetzungen kann einem Absolventen des Studienganges Landschaftsarchitektur und Umweltplanung mit den richtigen Qualifikationsmerkmalen der Berufseinstieg zügig gelingen. Dabei erweisen sich sicherlich Eigenschaften wie Engagement, Flexibilität und Willensstärke - während des Studiums und während der Arbeitssuche gleichermaßen - als sehr hilfreich. Zusätzlich ist wohl zumindest in der Anfangsphase des Berufslebens eine gewisse Bescheidenheit von Vorteil, um zunächst das Sammeln erster Berufserfahrungen und somit das Öffnen neuer Türen zu ermöglichen.

10 Quellenangaben

10.1 WWW-Sites

www.al.fh-osnabrueck.de/890.html
www.al.fh-osnabrueck.de/uploads/media/absolventenbefragungen_1996-2008_kurzfassung.pdf
www.al.fh-osnabrueck.de/uploads/media/absolventenbefragung_2002_kurzfassung.pdf
www.al.fh-osnabrueck.de/uploads/media/absolventenbefragung_2005_kurzfassung.pdf
www.bbs-wesermarsch.de/bbswm/index.php?option=com_content&task=view&id=23&Itemid
www.bdla.de
ww.berlin.ihk24.de/produktmarken/aus_und_weiterbildung/ausbildungsberatung/ausbildungsvertrag/Berufsschulen.jsp
www.berufsschulen.de
www.bmbf.de/de/6574.php
www.bund.net
www.bund.de
Bundesministerium des Inneren: öffentlicher Dienst.
URL:http://www.bmi.bund.de/cln_165/DE/Themen/OeffentlDienstVerwaltung/OeffentlicherDienst/oeffentlicherdienst_node.html (Stand Januar 2010)
Statistisches Bundesamt Wiesbaden:
Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes Stand 2008
URL:<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Statistiken/FinanzenSteuern/OeffentlicherDienst/OeffentlicherDienst.psm!;jsessionid=983A294BBCF57CA7C76189B3924BF7BC.interne>
Sachverständigenrat für Umweltfragen:
Sondergutachten Umweltverwaltungen unter Reformdruck.
URL:http://www.umweltrat.de/cae/servlet/contentblob/467486/publicationFile/36443/2007_SG_Umweltverwaltungen_unter_Reformdruck_Buch.pdf
www.burg-lenzen.de
www.deutschland-auf-einen-blick.de
www.greenpeace.net
www.galabau.de
www.gigajob.com
www.greenjobs.de
www.grueneliga.de
www.gruener-stellenmarkt.de
www.jobboerse.arbeitsagentur.de
www.jobturbo.de
www.holderied.de/DeutscheHochschulen.html
www.kimeta.de
www.krawumm.de/hochschulen-in-deutschland

www.linkkatalog-mv.de/index.php?rid=202
www.lpv.de
www.mk.niedersachsen.de/master/C1881691_L20_D0_I579.html
www.NABU.de
www.oberstufenzentrum.de
www.stepstone.de
www.studieren.de/hochschulliste.0.html
www.suedwestsachsen.de/info/vereine.php3?show=L&offset=0
www.wikipedia.de
www.wwf.net
www.wzw.tum.de www.zum.de www.zum.de
www.zum.de

10.2 Literatur

Absolventenbefragung Landschaftsarchitektur 2005 Dipl.-Ing. (FH)
Absolventenbefragung Landschaftsarchitektur 2002
Absolventenbefragung Landschaftsarchitektur 2002
Garten + Landschaft, Ausgabe 2/2008 Callwey Verlag, München
Garten + Landschaft, Ausgabe 5/2008 Callwey Verlag, München
Garten + Landschaft, Ausgabe 3/2008 Callwey Verlag, München
Garten und Landschaft; Jahrgänge 1999 bis November 2009
Natur und Landschaft; Jahrgänge 1999 bis November 2009
Naturschutz und Landschaftsplanung; Jahrgänge 1999 bis November 2009
Stadt + Grün, Ausgabe 6/2001 Patzer Verlag, Berlin-Hannover
Stadt + Grün, Ausgabe 9/2008 Patzer Verlag, Berlin-Hannover
Stadt + Grün; Jahrgänge 1999 bis Dezember 2008
Studienführer - Hrsg. Agentur für Arbeit (2006): Verlag Bildung und Wissen, Nürnberg

11 Verzeichnisse

11.1 Diagramme

| | |
|---|----|
| Diagramm 1: Absolventenbefragung - Rücklaufquoten der Absolventenbefragungen in Anzahl (letzeres in Prozent) | 4 |
| Diagramm 2: Absolventenbefragung - Studienschwerpunkte HS NB 2002 in Anzahl .. | 5 |
| Diagramm 3: Absolventenbefragung - Berufstätigkeit nach Studienschwerpunkten HS NB 2002 in Anzahl..... | 5 |
| Diagramm 4: Absolventenbefragung - Beschäftigungen nach Wirtschaftszeigen HS NB 2002 in Anzahl..... | 5 |
| Diagramm 5: Absolventenbefragung - Konkurrenten HS NB 2002 in Anzahl | 5 |
| Diagramm 6: Absolventenbefragung - Arbeitslosigkeit nach dem Studium HS NB 2002 in Anzahl..... | 6 |
| Diagramm 7: Absolventenbefragung - Geographische Verteilung der Absolventen HS NB 2002 in Anzahl..... | 6 |
| Diagramm 8: Absolventenbefragung - Probleme beim Berufseinstieg HS NB 2002 in Anzahl | 6 |
| Diagramm 9: Absolventenbefragung - Studienschwerpunkte HS NB 2005 in Anzahl .. | 7 |
| Diagramm 10: Absolventenbefragung - Berufstätig HS NB 2005 in Anzahl..... | 7 |
| Diagramm 11: Absolventenbefragung - Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen HS NB 2005 in Anzahl..... | 7 |
| Diagramm 12: Absolventenbefragung - Konkurrenten HS NB 2005 in Anzahl | 8 |
| Diagramm 13: Absolventenbefragung - Arbeitslosigkeit nach dem Studium HS NB 2005 in Anzahl..... | 8 |
| Diagramm 14: Absolventenbefragung - Geographische Verteilungen HS NB 2005 in Anzahl..... | 8 |
| Diagramm 15: Absolventenbefragung - Probleme beim Berufseinstieg HS NB 2005 in Anzahl | 8 |
| Diagramm 16: Absolventenbefragung - Wachstum und Beschäftigung in Deutschland..... | 9 |
| Diagramm 17: Absolventenbefragung - Vergleich A Studienschwerpunkt 2002 in Anzahl | 9 |
| Diagramm 18: Absolventenbefragung - Vergleich B Studienschwerpunkt 2005 in Anzahl | 9 |
| Diagramm 19: Absolventenbefragung - Vergleich A Studienschwerpunkt 2002 in Anzahl | 10 |
| Diagramm 20: Absolventenbefragung - Vergleich B Studienschwerpunkt 2002 in Anzahl..... | 10 |
| Diagramm 21: Absolventenbefragung - Vergleich A Berufstätigkeit innerhalb Wirtschaftszweige 2002 in Anzahl | 10 |
| Diagramm 22: Absolventenbefragung - Vergleich B Berufstätigkeit innerhalb Wirtschaftszweige 2005 in Anzahl | 10 |
| Diagramm 23: Absolventenbefragung - Vergleich A Konkurrenten 2002 in Anzahl..... | 11 |
| Diagramm 24: Absolventenbefragung - Vergleich B Konkurrenten 2005 in Anzahl..... | 11 |
| Diagramm 25: Absolventenbefragung - Vergleich A Arbeitslosigkeit nach dem Studium 2002 in Anzahl | 11 |
| Diagramm 26: Absolventenbefragung - Vergleich B Arbeitslosigkeit nach dem Studium 2005 in Anzahl | 11 |
| Diagramm 27: Absolventenbefragung - Vergleich A Arbeitsstellen 2002 in Anzahl..... | 11 |
| Diagramm 28: Absolventenbefragung - Vergleich B Arbeitsstelle 2005 in Anzahl..... | 11 |
| Diagramm 29: Absolventenbefragung - Vergleich A Probleme beim Berufseinstieg 2002 in Anzahl | 12 |
| Diagramm 30: Absolventenbefragung - Vergleich B Probleme beim Berufseinstieg 2005 in Anzahl | 12 |
| Diagramm 31: Absolventenbefragung - Studienschwerpunkte innerhalb des Studiums 2005 Dipl.-Ing. (FH) in Anzahl..... | 13 |
| Diagramm 32: Absolventenbefragung - Berufstätig 2005 Dipl.-Ing. (FH) in Anzahl..... | 13 |
| Diagramm 33: Absolventenbefragung - Gesamtverhältnis Absolventen-Berufstätigkeit 2005 Dipl.-Ing (FH) in Anzahl..... | 13 |
| Diagramm 34: Absolventenbefragung - Beschäftigungen nach Wirtschaftszweigen 2005 Dipl.-Ing. (FH) in Anzahl..... | 14 |
| Diagramm 35: Absolventenbefragung - Verhältnis Absolventin-Berufstätigkeit 2005 Dipl.-Ing (FH) in Anzahl | 14 |
| Diagramm 36: Absolventenbefragung - Verhältnis Absolvent-Berufstätigkeit 2005 Dipl.-Ing (FH) in Anzahl | 14 |
| Diagramm 37: Absolventenbefragung - Konkurrenten Freiraumplanung 2005 Dipl.-Ing. (FH) in Anzahl | 15 |
| Diagramm 38: Absolventenbefragung - Beschäftigungsfeld nach | |

| | | | |
|---|----|---|----|
| Studierendenschwerpunkt 2005 Dipl.-Ing. (FH) in Anzahl..... | 15 | Diagramm 58: Zeitschriften - Diagramm zu den geforderten Abschlüssen in Prozent..... | 32 |
| Diagramm 39: Absolventenbefragung - Konkurrenten Landschaftsplanung 2005 Dipl.-Ing. (FH) in Anzahl..... | 16 | Diagramm 59: Zeitschriften - Trendanalyse der geforderten Abschlüsse in Anzahl | 33 |
| Diagramm 40: Absolventenbefragung - Konkurrenten Baubetrieb/GaLaBau 2005 Dipl.-Ing. (FH) in Anzahl..... | 16 | Diagramm 60: Zeitschriften - Diagramm zur Anforderung an die Berufserfahrung in Prozent | 35 |
| Diagramm 41: Absolventenbefragung - Geographische Verteilung 2 - 2005 Dipl.-Ing. (FH) in Anzahl..... | 16 | Diagramm 61: Zeitschriften - Diagramm zu den Beschäftigungsverhältnissen in Prozent..... | 35 |
| Diagramm 42: Absolventenbefragung - Probleme beim Berufseinstieg 2005 Dipl.-Ing. (FH) in Anzahl..... | 17 | Diagramm 62: Internet - Verteilung aller Stellenportale auf die Monate 2009 in Anzahl | 37 |
| Diagramm 43: Zeitschriften - Vergleich der Stellenanzahl in Anzahl | 20 | Diagramm 63: Internet - Verteilung aller Stellenangebote in den Internetportalen in Prozent..... | 38 |
| Diagramm 44: Zeitschriften - Verteilung der Stellen nach Bundesländern in Anzahl..... | 21 | Diagramm 64: Internet – Verteilung sich überschneidender Stellenangebote in Anzahl | 38 |
| Diagramm 45: Zeitschriften - Vergleich Stellenanzahl zur Bevölkerungszahl in Prozent | 22 | Diagramm 65: Internet – Verteilung aller Stellenangebote auf die Bundesländer in Anzahl | 39 |
| Diagramm 46: Zeitschriften - "Garten und Landschaft" - Verteilung der Arbeitgeber in Prozent | 23 | Diagramm 66: Internet - Verteilung der Berufsfelder auf die Bundesländer in Anzahl. | 39 |
| Diagramm 47: Zeitschriften - "Stadt und Grün" - Verteilung der Arbeitgeber in Prozent | 24 | Diagramm 67: Internet – Bewerbungsformen in Anzahl | 41 |
| Diagramm 48: Zeitschriften - "Naturschutz und Landschaftsplanung" - Verteilung der Arbeitgeber in Prozent..... | 24 | Diagramm 68: Internet - Bewerber Umkreis in Anzahl | 41 |
| Diagramm 49: Zeitschriften - "Natur und Landschaft" - Verteilung der Arbeitgeber in Prozent | 25 | Diagramm 69: Internet – Übersicht Arbeitgebertypen in %..... | 41 |
| Diagramm 50: Zeitschriften - "Garten und Landschaft" - Verteilung der Berufsfelder in Prozent | 26 | Diagramm 70: Internet - Übersicht der Studienabschlüsse bezogen auf die Arbeitgebertypen in Prozent | 42 |
| Diagramm 51: Zeitschriften - "Stadt und Grün" - Verteilung der Berufsfelder in Prozent | 27 | Diagramm 71: Internet – Übersicht der Soft Skills bezogen auf die Arbeitgebertypen in Prozent | 42 |
| Diagramm 52: Zeitschriften - "Naturschutz und Landschaftsplanung" - Verteilung der Berufsfelder in Prozent..... | 27 | Diagramm 72: Internet – Berufserfahrung in Prozent..... | 43 |
| Diagramm 53: Zeitschriften - "Natur und Landschaft" - Verteilung der Berufsfelder in Prozent | 28 | Diagramm 73: Internet – Bürotypen pro Stellenanzeige in Anzahl..... | 43 |
| Diagramm 54: Zeitschriften - Trendanalyse der Zeitschriften (Arbeitgeber) in Anzahl | 29 | Diagramm 74: Internet – Berufsfelder der Büros pro Stellenanzeige in Anzahl | 44 |
| Diagramm 55: Zeitschriften - Ausschnitt zur Trendanalyse der Arbeitgeber in Anzahl..... | 29 | Diagramm 75: Internet – Softwarekenntnisse der Büros pro Stellenanzeige in Anzahl | 44 |
| Diagramm 56: Zeitschriften - Trendanalyse der Zeitschriften (Berufsfelder) in Anzahl | 30 | Diagramm 76: Internet – Berufsfelder pro Stellenanzeige in Anzahl..... | 44 |
| Diagramm 57: Zeitschriften - Ausschnitt zur Trendanalyse der Berufsfelder in Anzahl | 31 | Diagramm 77: Internet – Alternative Ausbildungen pro Stellenanzeige in Anzahl | 45 |
| | | Diagramm 78: Internet – Verwaltungstypen pro Stellenanzeige in Anzahl..... | 45 |
| | | Diagramm 79: Internet – Berufsfelder pro Stellenanzeige in Anzahl..... | 45 |
| | | Diagramm 80: Internet – Berufsfelder pro Stellenanzeige in Anzahl..... | 46 |

| | |
|---|----|
| Diagramm 81: Internet – Berufserfahrung aller Stellenanzeige in Anzahl und Prozent..... | 46 |
| Diagramm 82: Internet – Führerscheinanforderungen aller Stellenanzeige in Anzahl und Prozent..... | 46 |
| Diagramm 83: Internet – Reisebereitschaftsanforderungen aller Stellenanzeige in Anzahl und Prozent..... | 46 |
| Diagramm 84: Internet – Sprachanforderungen aller Stellenanzeige in Anzahl und Prozent.... | 46 |
| Diagramm 85: Internet – Arbeitsverhältnisse aller Stellenanzeige in Anzahl und Prozent..... | 47 |
| Diagramm 86: Internet – Arbeitszeitvorstellung aller Stellenanzeige in Anzahl und Prozent.... | 47 |
| Diagramm 87: Internet – Gehaltsvorstellungen aller Stellenanzeige in Anzahl und Prozent..... | 47 |
| Diagramm 88: Landschaftsarchitekturbüros – Hauptspezialisierungen in Anzahl | 54 |
| Diagramm 89: Landschaftsarchitekturbüros – Spezialisierung nach Anzahl Mitarbeiter in Prozent | 55 |
| Diagramm 90: Landschaftsarchitekturbüros – Weitere Tätigkeitsfelder in Anzahl..... | 56 |
| Diagramm 91: Landschaftsarchitekturbüros – Einteilung in Größengruppen in Anzahl..... | 56 |
| Diagramm 92: Landschaftsarchitekturbüros – Teilzeitstellen nach Größengruppen in Anzahl | 56 |
| Diagramm 93: Landschaftsarchitekturbüros – Praktikumsstellen nach Größengruppen in Anzahl..... | 57 |
| Diagramm 94: Landschaftsarchitekturbüros – Tätigkeitsradien in Anzahl | 57 |
| Diagramm 95: Landschaftsarchitekturbüros - Tätigkeitsradien nach Größengruppen in Prozent | 58 |
| Diagramm 96: Landschaftsarchitekturbüros - Bevorzugte Abschlüsse in Anzahl | 58 |
| Diagramm 97: Landschaftsarchitekturbüros - Bevorzugte HS-Arten nach Größe in Prozent | 58 |
| Diagramm 98: Landschaftsarchitekturbüros - Bevorzugte Abschlüsse nach Größe in Prozent | 59 |
| Diagramm 99: Landschaftsarchitekturbüros - Kriterium Berufserfahrung? in Anzahl | 59 |
| Diagramm 100: Landschaftsarchitekturbüros - Generalisten vs. Spezialisten in Anzahl | 59 |
| Diagramm 101: Landschaftsarchitekturbüros - Generalisten vs. Spezialisten nach Größe in Prozent | 59 |

| | |
|---|----|
| Diagramm 102: Hochschule, Berufsschulen und Vereinen - Rechercheergebnisse Absolventen an Hochschulen in Anzahl | 62 |
| Diagramm 103: Hochschule, Berufsschulen und Vereinen - Rechercheergebnisse Absolventen an Berufsschulen in Anzahl | 63 |
| Diagramm 104: Hochschule, Berufsschulen und Vereinen - Rechercheergebnisse Absolventen in Vereinen in Anzahl | 63 |
| Diagramm 105: Öffentlicher Dienst - Verteilung der Stellenangebote im In- und Ausland in Anzahl | 69 |
| Diagramm 106: Öffentlicher Dienst - Verteilung der Stellenangebote auf die Behördenebenen in Prozent..... | 70 |
| Diagramm 107: Öffentlicher Dienst - zu besetzende Positionen in Prozent | 70 |

11.2 Karten

| | |
|--|----|
| Karte 1: Internet - Verteilung der Berufsfelder auf die Bundesländer in Anzahl | 40 |
|--|----|

11.3 Tabellen

| | |
|--|----|
| Tabelle 1: Internet – 1. Teiltabelle Abschnitt 1 Stellenangebote ohne Angaben in den weiteren Merkmalen | 48 |
| Tabelle 2: Internet – 1. Teiltabelle Abschnitt 2 Stellenangebote mit geringen Angaben (Berufserfahrung) in den weiteren Merkmalen | 48 |
| Tabelle 3: Internet – 1. Teiltabelle Abschnitt 3 Stellenangebote mit geringen Angaben (Teil- bzw. Vollzeit) in den weiteren Merkmalen..... | 49 |
| Tabelle 4: Internet – 2. Teiltabelle Abschnitt 1 Stellenangebote mit TvÖD Gehalt in den weiteren Merkmalen..... | 50 |
| Tabelle 5: Internet – 2. Teiltabelle Abschnitt 2 Stellenangebote mit Tarif-Gehalt in den weiteren Merkmalen..... | 51 |
| Tabelle 6: Internet – 3. Teiltabelle Abschnitt 1 Stellenangebote mit geforderten Sprachkenntnissen in den weiteren Merkmalen | 51 |
| Tabelle 7: Internet – 3. Teiltabelle Abschnitt 2 Stellenangebote mit geforderter Reisebereitschaft (zeitweise) in den weiteren Merkmalen | 52 |
| Tabelle 8: Internet – 4. Teiltabelle Abschnitt 1 Stellenangebote mit gefordertem Führerschein in den weiteren Merkmalen..... | 52 |

| | |
|---|----|
| Tabelle 9: Internet – 4. Teiltabelle Abschnitt 2 sonstige Stellenangebote ohne Besonderheiten in den weiteren Merkmalen | 53 |
| Tabelle 10: Öffentlicher Dienst - Besoldung nach BesVAnpG 2009/2010 M-V | 66 |
| Tabelle 11: Öffentlicher Dienst - Tarife 2009 für Tarifgebiet Ost | 67 |
| Tabelle 12: Öffentlicher Dienst - Beschäftigungsverhältnisse..... | 71 |
| Tabelle 13: Öffentlicher Dienst - Anforderungen an die Ausbildung | 71 |
| Tabelle 14: Öffentlicher Dienst - Anforderungen an Berufserfahrungen..... | 71 |
| Tabelle 15: Öffentlicher Dienst - Anforderungen an Computerkenntnissen..... | 72 |
| Tabelle 16: Öffentlicher Dienst - Anforderungen an Sprachenkenntnisse | 72 |
| Tabelle 17: Öffentlicher Dienst - Anforderungen an soziale Kompetenzen | 72 |
| Tabelle 18: Öffentlicher Dienst - Übersicht der angeschriebenen Landkreisämter | 74 |