

**Leiter**

Burkhard Nolte

Telefon: + 049 (0) 711 3512 2495

Telefax: + 049 (0) 711 3512 552495

E-Mail: Burkhard.Nolte@esslingen.de

gruenflaechenamt@esslingen.de

Stadt Esslingen am Neckar

Grünflächenamt

Ritterstraße 17

D-73728 Esslingen am Neckar

Esslingen am Neckar, im November 2008

**Ergebnisse einer Umfrage zum Personalbestand in Grünflächenämtern**

Die Diskussion um die Ausbildung wird neben qualitativen Aspekten zunehmend von der Sorge um die Auswirkungen der demographischen Entwicklung bestimmt. Auch für unsere Grünflächenämter stellt sich die Frage, ob es die Personalsituation in Zukunft ermöglichen wird, die fachlichen Aufgaben in der erforderlichen und von der Bevölkerung erwarteten Qualität wahrzunehmen.

Hinzu kommt bekanntermaßen, dass sich in den letzten Jahren durch eine Vielzahl von organisatorischen Veränderungen, Maßnahmen der Haushaltskonsolidierung und Kürzung der Finanzmittel die Situation in den meisten Ämtern, wenn auch in örtlich unterschiedlicher Ausprägung, dramatisch verschlechtert hat.

Durch Stellenabbau und teilweise jahrelange Wiederbesetzungssperren bedingt, ist in vielen Ämtern und Organisationseinheiten, die für Planung, Bau, Unterhaltung und Verwaltung von Stadtgrün zuständig sind, der Personalbestand verringert worden. Das gilt insbesondere in den so genannten „operativen“ oder „manuellen“ – mitunter auch als „gewerblich“ bezeichneten – Arbeitsbereichen der Freiflächenunterhaltung. Gleichzeitig ist durch die fehlende Verjüngung der Altersdurchschnitt kontinuierlich gestiegen.

Stehen durch altersbedingtes Ausscheiden von Mitarbeiter/innen dann in den nächsten 10 -15 Jahren vermehrt Stellen zur Wiederbesetzung an, muss sich erst zeigen, ob der Arbeitsmarkt qualifiziert ausgebildete Fachkräfte in erforderlicher Zahl bereitstellen kann. Denn durch den demografischen Wandel bedingt, wird im nächsten Jahrzehnt die Zahl der Schülerinnen und Schüler nach Angaben der Kultusministerkonferenz um etwa 18 % bzw. 2,2 Mio. abnehmen und verringert so auch die Zahl der potentiellen Auszubildenden in gärtnerischen und anderen „grünen“ Berufen. Die Zahl der abgelegten Meisterprüfungen hat sich im letzten Jahrzehnt halbiert, mit der Folge, dass sich die Besetzung einer Meisterstelle in vielen Landesteilen schon heute als ein schwieriges und zeitaufwändiges Unterfangen darstellt. Hinzu kommt, dass durch die Diskussion um die Dauer der Berufspraxis vor der Meisterprüfung auch die Berufserfahrung und Qualität der Meister/innen für die Zukunft mit Fragezeichen versehen ist.

Der „AK Ausbildungswesen“ der GALK hat die personellen Gegebenheiten in Grünflächenämtern im Hinblick auf Ausbildung und Altersstruktur in der Umfrage hinterfragt, um Ihnen in Ihren Ämtern Material für die Beurteilung der eigenen Situation an die Hand zu geben und Überlegungen zur Personalentwicklungen zu unterstützen.

Wie hoch ist der Altersdurchschnitt in Grünflächenämtern aktuell? In welcher „grünen“ Berufsgruppe und in welchem Ausbildungsschwerpunkt ist der voraussichtliche Bedarf in Zukunft am größten? Wie viele kommunale Ausbildungsbetriebe für Gärtner/innen gibt es bundesweit?

Weil diese und ähnliche Fragen aufgrund fehlender Daten bislang nicht beantwortet werden konnten, hat der AK Ausbildungswesen anhand des Fragebogens zum Personalbestand in Grünflächenämtern eine bundesweite Umfrage durchgeführt. Der Begriff Grünflächenamt wird nachfolgend synonym für alle kommunalen Organisationseinheiten verwendet, die für Planung, Bau, Unterhaltung und Verwaltung von Stadtgrün verantwortlich sind.

Insgesamt 343 Städte bzw. Bezirksämter der Stadtstaaten Berlin und Hamburg aus dem Adressverteiler der GALK-Geschäftsstelle wurden im März 2008 angeschrieben und um Angaben zu Anzahl, Alter und Qualifikation der im kommunalen Stadtgrün tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gebeten.

Neben der Zugehörigkeit zur Größenklasse der Stadt und zum Bundesland wurde die Anzahl der Vollzeitkräfte (VZK) in der Organisationseinheit abgefragt. Differenziert wurde bei den folgenden Fragen zunächst grob in die 3 Teilbereiche:

- „**Leitung, Organisation, Planung, Sachbearbeitung**“ (Teil A), den
- „**Operativen Bereich – Ausführung – Pflege**“ (Teil B), sowie
- „**Auszubildende und Praktikanten**“ (Teil C).

In den Teilen A und B waren dann differenzierte Angaben zu Funktion, Ausbildung bzw. zum absolvierten Studiengang aller dort tätigen Mitarbeiter/innen und die Zugehörigkeit zu den Altersgruppen gefragt. Für die heute über 60-jährigen wurde um eine Einschätzung zur voraussichtlichen Wiederbesetzung der Stelle bei ihrem Freiwerden gebeten. Anonyme Beantwortung der Fragen war möglich. Stichtag für alle Angaben ist der 01.01.2008.

Insgesamt **99** Städte haben den Fragebogen ausgefüllt zurückgesandt. Bezogen auf die angeschriebenen **343** Städte/Bezirke entspricht das einer Rücklaufquote von **29 %**. Angesichts der teilweise aufwändig zu erhebenden Angaben - vor allem bei größeren Organisationseinheiten mit mehreren hundert Mitarbeiter/innen - erscheint dieser Rücklauf erfreulich hoch. Allen mitwirkenden Kolleginnen und Kollegen sei daher schon an dieser Stelle ein ganz herzlicher Dank gesagt!

Dennoch ist bei allen folgenden Aussagen grundsätzlich zu berücksichtigen, dass lediglich ein Drittel der beim DST/GALK bekannten Grünflächenämter ausgewertet wurden. Absolute Zahlen sind deshalb mit Vorsicht zu interpretieren. Gleichwohl werden Tendenzen und Trends in den Angaben erkennbar.

<b>Tab. 1: Verteilung der Rückläufe nach Größenklassen der Städte</b>		
GK 1	> 200.000 EW	<b>30</b>
GK 2	> 50.000 bis 200.000 EW	<b>44</b>
GK 3	< 50.000 EW	<b>25</b>
	gesamt:	<b>99</b>

<b>Tab. 2: Verteilung der Rückläufe nach Bundesländern</b>	
Baden-Württemberg	<b>16</b>
Bayern	<b>13</b>
Berlin	<b>5</b>
Brandenburg	<b>0</b>
Bremen	<b>2</b>
Hamburg	<b>7</b>
Hessen	<b>2</b>
Mecklenburg-Vorpommern	<b>2</b>
Niedersachsen	<b>7</b>
Nordrhein-Westfalen	<b>28</b>
Rheinland-Pfalz	<b>7</b>
Saarland	<b>1</b>
Sachsen	<b>3</b>
Sachsen-Anhalt	<b>1</b>
Schleswig-Holstein	<b>2</b>
Thüringen	<b>3</b>
gesamt:	<b>99</b>

Ostdeutsche Städte (insgesamt 9 Antworten) sind stark unterrepräsentiert, so dass hier keine spezifischen Aussagen möglich sind. Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Bayern hingegen sind stark vertreten und machen zusammen fast 60 % der Antworten aus. Lediglich aus dem Land Brandenburg hat keine Stadt geantwortet.

Die Vermutung liegt durchaus nahe, dass die Personalsituation in den Städten, die nicht geantwortet haben, kritischer ist, als es das Ergebnis der Umfrage erscheinen lässt.

Der Auswertung konnten Daten zu Qualifikation und Alter von **11.449 Mitarbeiter/innen** aus den antwortenden 99 Ämtern zugrunde gelegt werden.

Die erfassten 11.449 Mitarbeiter/innen entfallen zu:

- **13 %** (= 1.530 VZK) auf **Leitung – Organisation – Planung – Sachbearbeitung** (Teil A) und
- **87 %** (= 9.932 VZK) auf den **operativen Bereich – Ausführung – Pflege** (Teil B).

Der weit überwiegende Teil des Personals in Grünflächenämtern arbeitet im „operativen“ Bereich von Ausführung und Pflege. Qualität und Erscheinungsbild von Stadtgrün werden entscheidend geprägt von der Qualifikation der hier eingesetzten Mitarbeiter. Diesem Umstand sollten wir in unseren Ämtern ausreichend Rechnung tragen. Das gilt für Personalgewinnung oder Ausbildung ebenso wie für die immer bedeutsamer werdende Fort- und Weiterbildung. Dies rechtfertigt eine genauere Betrachtung dieser Gruppe im Hinblick auf den künftigen Bedarf.

Je nach Einwohnerzahl (Größenklasse), Aufgabenspektrum (Zuständigkeiten für Friedhöfe, Forst, Naturschutz etc.) und in Abhängigkeit vom Umfang an zu betreuenden Flächen, sind die Organisationseinheiten in den Städten unterschiedlich strukturiert und mit personellen Ressourcen bestückt. Das Spektrum der Mitarbeiterzahl reicht von Organisationseinheiten mit nur 1 Arbeitskraft bis zu solchen mit über 750 Vollzeitkräften.

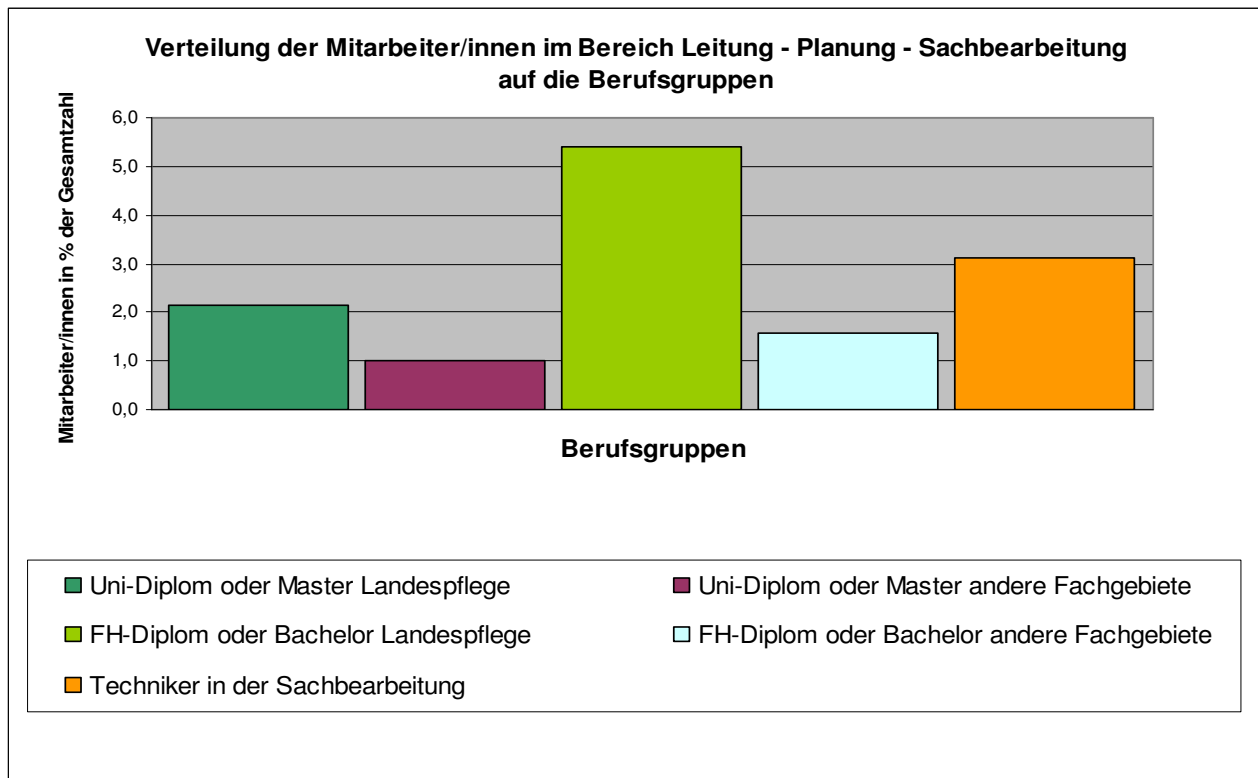
Die **Mitarbeiterzahl eines Amtes**, über alle antwortenden Städte hinweg ermittelt, beträgt **durchschnittlich** (arithmetisches Mittel) **139 Vollzeitkräfte** (VZK). Der **Median** oder Zentralwert wurde mit **89 VZK** ermittelt. Der Median halbiert die Stichprobe und verhält sich im Vergleich zum

arithmetischen Mittel weniger empfindlich zu extrem abweichenden Werten. Darin sind auch die weiteren, nicht näher ausgewerteten Stellen der reinen Verwaltungskräfte, Sekretariate usw. enthalten.

Der Durchschnittswert spiegelt einerseits den hohen Anteil an Städten der GK 1 und 2 bei der Beantwortung wider, weist aber sicher auch auf zahlreiche Ämter hin, die erfreulicherweise (noch oder wieder) über eigenes gärtnerisches Personal verfügen. Organisationseinheiten ohne ausführende Regiebetriebe sind oft deutlich kleiner und dann besonders stark gefährdet, anderen Ämtern oder Fachbereichen zugeschlagen zu werden. Das angegebene **Durchschnittsalter** aller Mitarbeiter/innen in den befragten Grünflächenämtern beträgt **45,6 Jahre**. Die Spanne reicht von 38 Jahren (geringstes angegebenes Durchschnittsalter in einem Amt) bis zu 53 Jahren (höchstes angegebenes Durchschnittsalter in einem Amt). Beide Extremwerte treten in kleineren Ämtern mit wenigen Mitarbeiter/innen auf. Aber auch große Ämter geben ein Durchschnittsalter von ca. 50 Jahren an.

Geht man von einer theoretischen „Idealverteilung“ aus, dann wird bei 45 Arbeitsjahren und gleicher Verteilung der Mitarbeiter auf alle Jahre zwischen 20 und 65 das zu erwartende Durchschnittsalter bei etwa 43 Jahren liegen. Berücksichtigt man das höhere Eintrittsalter der Mitarbeiter mit Studienabschluss und die künftig angestrebte stufenweise längere Lebensarbeitszeit, scheint das in der Befragung ermittelte Durchschnittsalter von rund 46 Jahren in einem noch guten Mittelfeld zu liegen. Liegt das Durchschnittsalter in einem Amt über 50 Jahren, bedeutet das zunächst, dass in einem vergleichsweise kurzen Zeitraum mehr Stellen wieder zu besetzen sind. Eine starke Fluktuation durch Altersabgänge in wenigen Jahren ist für die Kontinuität der Arbeitsprozesse nicht unbedingt förderlich und stellt an die Einarbeitung der neuen Mitarbeiter erhöhte Anforderungen. Denn die Erlangung der nötigen Ortskenntnisse in einer Stadt oder einem Bezirk und die Einarbeitung in die verwaltungstechnischen Abläufe einer Kommune erfordern eine längere Einarbeitungsphase als in privatwirtschaftlichen Betrieben. Daneben besteht eine verstärkte Abhängigkeit vom Arbeitsmarkt und der vorherrschenden Haushaltslage zum Zeitpunkt des Ausscheidens der Mitarbeiter.

<b>Tab. 3: Verteilung der Mitarbeiter/innen auf die Berufsgruppen</b>		
Uni-Diplom oder Master Landespflege	247	2 %
Uni-Diplom oder Master andere Fachgebiete	116	1 %
FH-Diplom oder Bachelor Landespflege	618	5 %
FH-Diplom oder Bachelor andere Fachgebiete	179	2 %
Staatl. geprüfte Techniker/in (alle Fachrichtungen), in der Sachbearbeitung	357	3 %
Staatl. geprüfte Techniker/in (alle Fachrichtungen), im operativen Bereich	70	1 %
Gärtnermeister/in (alle Fachsparten)	603	5 %
Gärtner/in (alle Fachsparten)	3.435	30 %
Gartenbaufachwerker/in / Werker/in	567	5 %
Forstwirt/in	353	3 %
Sonstige Berufe (Kfz-Mechaniker/in, Schreiner/in, Schlosser/in etc.)	1.313	12 %
Ungelernte, Hilfsarbeiter	3.591	31 %
gesamt:	11.449	100 %



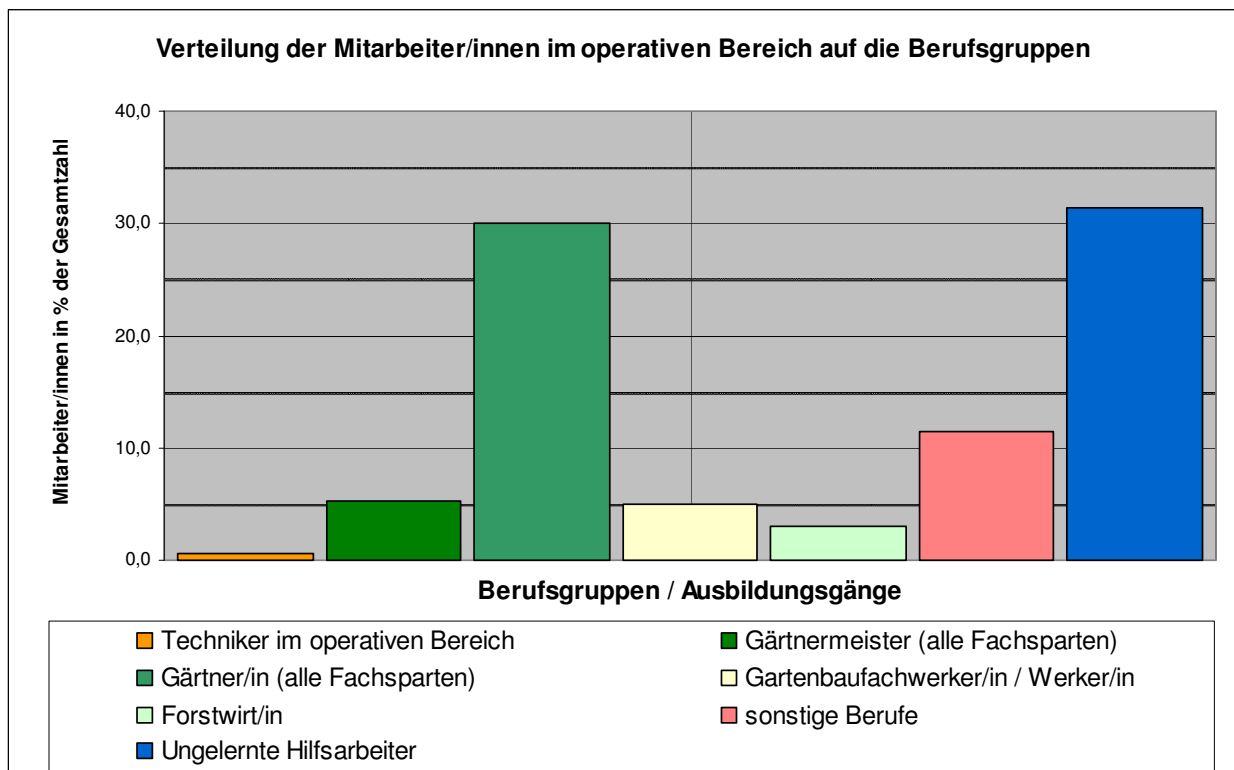
Die in Tab. 3 und den Abb. 1 und 2 dargestellte Verteilung der erfassten Mitarbeiter/innen auf die Berufsgruppen legt einige Aussagen und Vermutungen nahe:

Die Zahl der **ausgebildeten Gärtner/innen** und der ungelerten Kräfte (jeweils rund 30 %) liegen etwa gleichauf. Angesichts der wenigen Wiederbesetzungen im manuellen Bereich und wegen des geringen Kostenunterschiedes besetzen viele Städte derzeit Stellen bei Freiwerden nur noch mit ausgebildeten Gärtner/innen.

Der hohe Anteil an **Hilfsarbeiter/innen** spiegelt u.a. den in den letzten Jahren stetig wachsenden Anteil vor allem an Reinigungsarbeiten im öffentlichen Freiraum wider. Während gärtnerisch anspruchsvolle Arbeiten (Staudenpflege, Wechsellpflanzungen) wegen strikter Sparkurse in den Kommunen drastisch reduziert werden, nimmt in vielen Städten der Personaleinsatz für die laufende Müllentsorgung, Hundekotbeseitigung oder Behebung von Vandalismusschäden u. dergl. kontinuierlich zu. Diese Tätigkeiten erfordern keine spezifisch gärtnerische Qualifikation und werden daher vielfach durch un- bzw. angelernte Kräfte erledigt. Zudem kann der Anteil an ungelerten Hilfsarbeitern als Hinweis auf bereits heute fehlende Fachkräfte gedeutet werden.

Unter den **sonstigen Berufen** sind einerseits Mitarbeiter der Werkstätten aufgeführt (wie etwa Maler, Schreiner, Kfz-Schlosser), die fachspezifischen Reparatur- und Instandsetzungsarbeiten in Grünflächenämtern ausführen, beispielsweise an Spielgeräten, Brunnen, Maschinen und Geräten. Daneben werden hier sicherlich – wie auch unter der Gruppe der ungelerten Hilfsarbeiter – Mitarbeiter der Friedhofsbetriebe aufgeführt sein, sofern diese den Grünflächenämtern angegliedert sind. Das gilt besonders für den Bestattungsbereich. Da eine eigenständige Ausbildung zur Bestattungsfachkraft erst seit wenigen Jahren angeboten wird und zahlenmäßig (noch) kaum ins Gewicht fällt, sind im Bestattungswesen auf Friedhöfen traditionell fast ausschließlich Vertreter der verschiedensten Berufsgruppen und angelernte Kräfte

beschäftigt. Im Bereich der gärtnerischen Pflege hingegen sind auf den Friedhöfen, wie in anderen Grünflächen auch, sowohl Gärtner als auch ungelernete Kräfte tätig.



Die Zahl der angegebenen **Gartenbaufachwerker/innen / Werker/innen** erscheint mit rund 567 Personen oder 5 % der Mitarbeiterschaft überschaubar zu sein. Offenbar spielen hier lokale kommunale Besonderheiten eine maßgebliche Rolle, denn es fällt auf, dass meist entweder Werker in größerer Zahl oder überhaupt keine beschäftigt werden. Werker Ausbildung gibt es seit über 20 Jahren. Sie ist im Gemüse- und Zierpflanzenbereich eingeführt und später auf den Landschaftsbau ausgedehnt worden.

Über diese Befragung nicht zu beantworten ist die Frage, ob mit diesem theoriereduzierten Ausbildungsangebot, das speziell für lern- und körperbehinderte Jugendliche konzipiert wurde, teilweise auch andere Zielgruppen angesprochen werden, wie dies der Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau befürchtet. Wenn Jugendliche ohne derartige Einschränkungen, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, über Sozialinitiativen in eine solche „light-version“ der Ausbildung unterhalb der Gärtnerausbildung übernommen werden, kann dies mittelfristig zu einer Entwertung der Berufsausbildung zum Gärtner führen.

Werker sind in den Grünflächenämtern offenbar in einigen Bundesländern, z.B. in NRW und Bremen, zahlenmäßig stärker vertreten. Interessant erscheint die Frage, wie sich das zahlenmäßige Verhältnis der Werker zur Gesamtgruppe der Gärtner bzw. Hilfsarbeiter darstellt? Die Auswertung legt zumindest die Vermutung nahe, dass in Städten mit hohem Anteil an Werkern, dieser Anteil offensichtlich eher zu Lasten der ungelerten Hilfsarbeiter, als zu Lasten der gelernten Gärtner geht.

Der absolut und prozentual geringe Anteil an ausgebildeten Forstwirten in der Belegschaft der befragten Städte (353 VZK bzw. 3 %) dürfte u.a. darauf zurückzuführen sein, dass die

Forstbetriebe in vielen Städten nicht in die Grünflächenämter integriert sind, sondern eigenständige Ämter bilden oder etwa bei der Liegenschaftsverwaltung bzw. den Kämmereien angegliedert sind. Daneben hat unter dem Einfluss des globalisierten Holzmarktes und eines erheblichen Kostendrucks der wachsende Maschineneinsatz in der Forstwirtschaft zu einem deutlichen Rückgang an Stellen für Forstwirte geführt.

Zum Einsatz der **Gärtnermeister** und **staatlich geprüften Techniker** zeigen die vorliegenden Ergebnisse deutlich, dass die Gartenbautechniker in den operativen Bereichen, wie der Leitung von Regiebetrieben im Vergleich zu den Gärtnermeistern (603 VZK, 5 % von allen Mitarbeiter/innen) nur schwach vertreten sind (insgesamt 70 VZK, 1 % von allen).

Ihren Einsatzschwerpunkt finden die **Techniker** als Sachbearbeiter im Büro (357 VZK, 3% von allen). Hier werden hauptsächlich Aufgaben der Freiflächenunterhaltung in Grünanlagen und Friedhöfen übernommen (47 %). Dazu gehören die Anlage und Pflege der Grünflächen- und Baumdateien, Durchführung der Spielplatz- und Baumkontrollen, AVA von Leistungen usw. 24 % der Techniker arbeiten im Bereich der Landschaftsarchitektur, also in Entwurfs- und Ausführungsplanung, AVA, Bauleitung usw. Immerhin 18 % sind als Sachgebiets-, Abteilungs- oder Amtsleiter tätig, in Landschaftsplanung und Naturschutz sind 11 % eingesetzt.

Interessant sind diese Einsatzbereiche der Techniker im Hinblick auf die noch etwas unklaren Stellenprofile der Bachelor-Absolventen in den Grünflächenämtern. Künftig werden Bachelor, i.d.R. mit kaum oder keiner Praxiserfahrung, in Konkurrenz treten mit Technikern, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung als Gärtner/in und mehrjährige Berufstätigkeit verfügen. Hinzu kommt, dass Bachelor nach TVöD wie die bisherigen Fachhochschul-Diplomingenieure eingruppiert werden.

Den zahlenmäßigen Schwerpunkt im Ingenieursbereich bilden erwartungsgemäß (mit 5% von allen) die Absolventen mit **Fachhochschul-Diplom** in der Landespflege bzw. Landschaftsarchitektur. Wo werden diese FH-Absolventen in den Grünflächenämtern eingesetzt? Den Schwerpunkt bilden der Bereich Sachbearbeitung in der Landschaftsarchitektur (34%) vor Leitungsfunktionen in Abteilung oder Sachgebiet (25%), Sachbearbeitung in Landschaftsplanung und Naturschutz (23%) sowie Freiflächenunterhaltung, Friedhof oder Forst (14%). 4 % haben die Funktion als Amts-, oder Betriebsleiter inne.

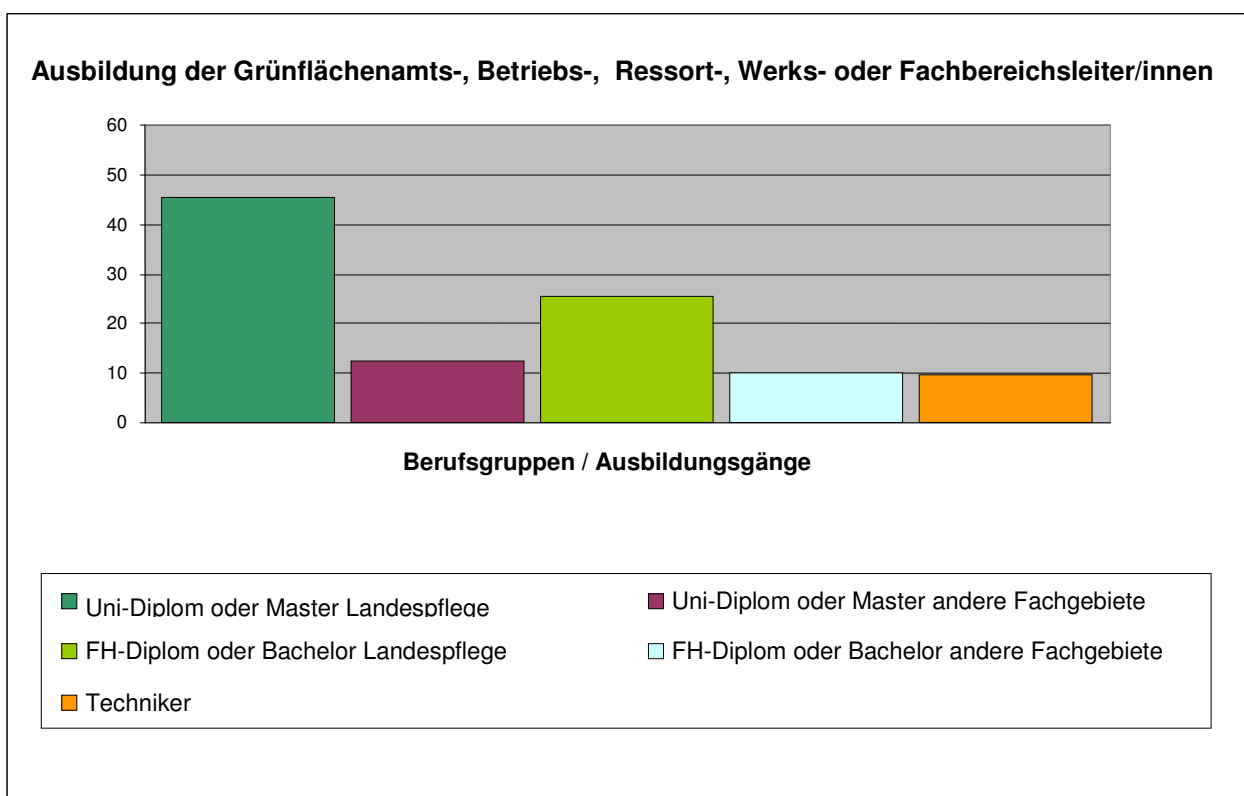
Funktion	Anzahl	Anteil
Amts-, Betriebsleitung	28	4 %
Abteilungs-, Sachgebietsleitung	153	25 %
Sachbearbeitung Landschaftsplanung, Naturschutz	140	23 %
Sachbearbeitung Landschaftsarchitektur	209	34 %
Sachbearbeitung Freiflächenunterhaltung, Friedhof, Forst	88	14 %
gesamt:	618	100 %

Wo sind die **Universitäts-Absolventen** der Landespflege eingesetzt? Hier im höheren Dienst dominieren erwartungsgemäß die Leitungsaufgaben in Abteilung oder Sachgebiet (33%) oder in Amts- und Betriebsleitung (19%) vor den Sachbearbeitertätigkeiten in Landschaftsarchitektur (25%) sowie Landschaftsplanung und Naturschutz (21%). Sachbearbeitung in Freiflächenunterhaltung, Friedhof, Forst spielen mit 2 % eine untergeordnete Rolle.

Berufsgruppe	Anzahl	Anteil
Amts-, Betriebsleitung	47	19 %
Abteilungs-, Sachgebietsleitung	81	33 %
Sachbearbeitung Landschaftsplanung, Naturschutz	51	21 %
Sachbearbeitung Landschaftsarchitektur	63	25 %
Sachbearbeitung Freiflächenunterhaltung, Friedhof, Forst	5	2 %
gesamt:	247	100 %

Insgesamt 23 **Amtsleiter/innen** - also ein knappes Viertel aus den befragten Städten - ist nicht im engeren Sinne „vom Fach“ und hat einen anderen Studienabschluss als ein FH- oder Uni-Diplom im Fach Landespflege, Landschaftsarchitektur, Freiraumplanung u.ä.

Die Verteilung auf die Berufsgruppen bzw. Ausbildungsgänge zeigt die nachfolgende Abb. 3. Die Auffassung, dass die kommunalpolitisch bedeutsame Aufgabe des Grünflächen- bzw. Freiraummanagements eine fachlich qualifizierte Führungskraft erfordert, bestätigt sich damit mehrheitlich.



### Wie sehen Altersstruktur und Ersatzbedarf in den einzelnen Berufsgruppen aus?

#### Teil A. Leitung – Organisation – Planung – Sachbearbeitung

Die Zahl der Altersabgänge unter den **Amts-, Betriebs-, Werk-, Fachbereichs- oder Ressortleitern** ist in den nächsten 5 Jahren mit insgesamt 9 Personen (9%) überschaubar. Dies gilt auch dann, wenn man berücksichtigt, dass lediglich ein Drittel der Städte geantwortet haben und die absoluten Zahlen natürlich dementsprechend höher liegen.



26 Personen (26%) sind zwischen 55 und 59 Jahren alt und werden also in den nächsten 5-10 Jahren ausscheiden. Der Altersschwerpunkt dieser Personengruppe liegt mit 38 Personen (38%) zwischen 50-54 Jahre, wird also bis in 15 Jahren aus dem aktiven Dienst ausscheiden.

Nur 2 Amtsleiter sind zwischen 30 und 40 Jahre alt. Amtsleiter/in wird man in der Regel nicht als Berufsanfänger, sondern nach etlichen Jahren Berufserfahrung.

Die Altersverteilung in den Berufsgruppen und Funktionen aus Teil A der Umfrage ist mehr oder weniger ähnlich; der Schwerpunkt bei den 1.530 erfassten Mitarbeiter/innen liegt heute in der Altersgruppe von 40-49 Jahren. Wenn in 15 Jahren diese zahlenstarken Jahrgänge zunehmend ausscheiden (immerhin 43 %) ist erheblicher Ersatzbedarf erkennbar. Derzeit sind nur rund 4% der Mitarbeiter über 60 Jahre alt.

### **Teil B Operativer Bereich – Ausführung – Pflege**

Über 40 % der Mitarbeiter/innen aus dem operativen Bereich sind zwischen 40 und 49 Jahre alt, 15 % zwischen 50 und 54 Jahre, 12 % zwischen 55 und 59 Jahren.

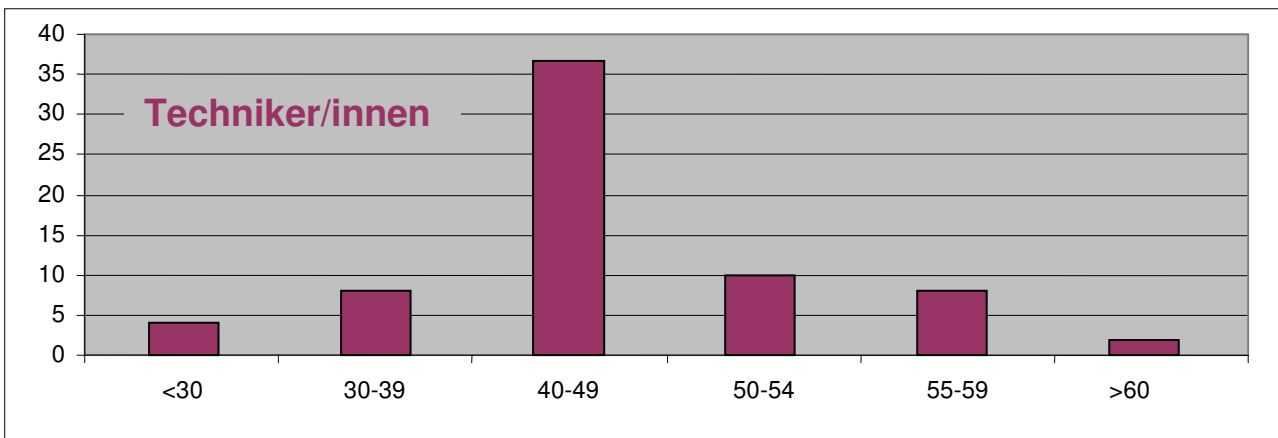
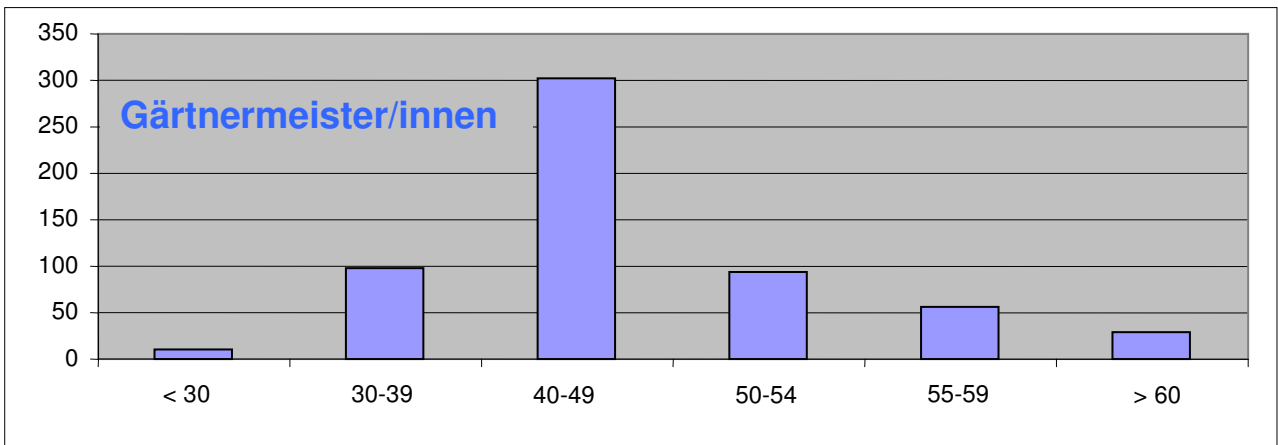
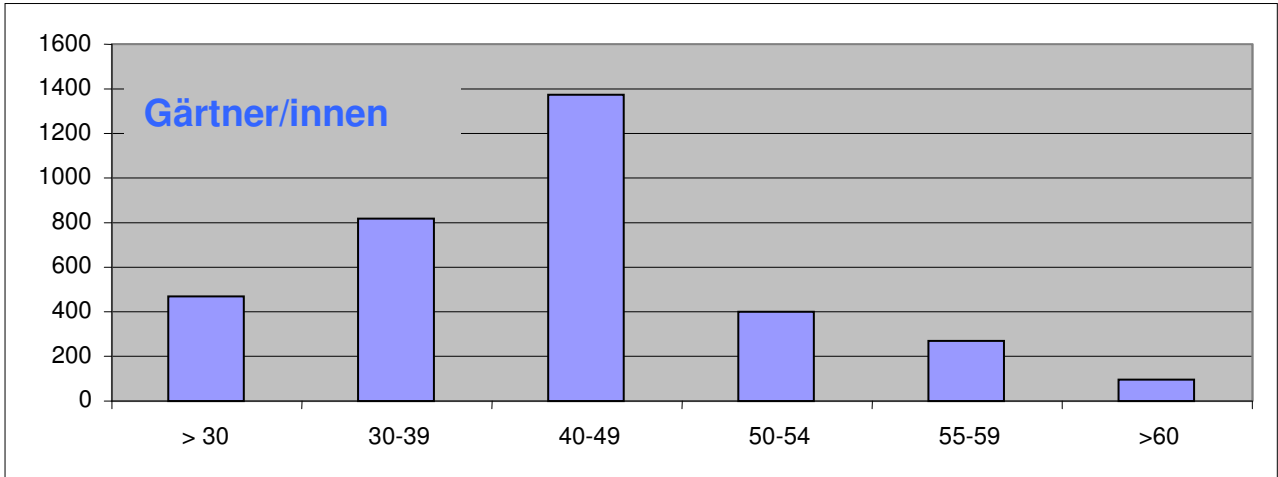
481 Mitarbeiter/innen, das sind knapp 5 % aller Mitarbeiter/innen in diesem Tätigkeitsfeld, sind über 60 Jahre alt. Darunter sind lediglich 100 Gärtner/innen.

Bei nur 18% der ausscheidenden Mitarbeiter/innen ist schon heute die Wiederbesetzung der Stelle „mit einiger Sicherheit zu erwarten“. Nach wie vor sind die Regiebetriebe diejenigen Betriebsteile, in denen schwerpunktmäßig Stellenabbau betrieben wird. Die Quote der voraussichtlich wiederbesetzten Stellen im Bereich Leitung, Organisation, Planung, Sachbearbeitung liegt jedenfalls deutlich höher.

Erhöhter Ersatzbedarf entsteht, folgt man diesen Ergebnissen, in 10-15 Jahren, wenn die Personalgewinnung durch die bis dahin um rund 18 % abnehmende Zahl der Schüler/innen zusätzlich erschwert wird. Da im manuellen Bereich häufig Personalfuktuation festzustellen ist oder auch Mitarbeiter/innen aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden, könnte hier allerdings Nachwuchsbedarf auch schon früher eintreten.

Die nachfolgenden 3 Abbildungen zeigen die Altersverteilung verschiedener Berufsgruppen (Gärtner/innen, Gärtnermeister/innen und Techniker/innen) im operativen Bereich.

**Abb. 5-7 Altersverteilung verschiedener Berufsgruppen im operativen Bereich**



Daran schliesst sich unmittelbar die Frage an, wie es um die Ausbildung des gärtnerischen Nachwuchses in den Grünflächenämtern bestellt ist.

### Teil C Auszubildende / Praktika

67 Kommunen, das sind **68 % aller befragten Städte, bilden aktuell Gärtner/innen im eigenen Regiebetrieb aus** (siehe Tab. 6). Immerhin ein Drittel der Kommunen bilden sogar in mehreren gärtnerischen Fachsparten aus.

Zwar bieten viele Großstädte mit langer Parktradition und umfangreichem Anlagenbestand einer großen Zahl an Lehrlingen und oft gleich in verschiedenen Fachsparten eine Chance für den Berufseinstieg, aber auch kleinere Städte bilden, ihren Möglichkeiten entsprechend, oft ein oder zwei Auszubildende aus.

Neben der Berufsausbildung in den gärtnerischen Sparten wird von 20 % der Kommunen auch parallel die Ausbildung zum Forstwirt angeboten. Die Zahl der Forstausbildungsbetriebe in den Kommunen ist tatsächlich mit Sicherheit erheblich höher, weil (siehe Anmerkung oben) der Forstbetrieb nicht in das Grünflächenamt integriert und die Ausbildung deshalb nicht erfasst ist.

Diese Zahlen belegen ein insgesamt erfreulich stark ausgeprägtes Engagement und Verantwortungsbewusstsein der kommunalen Ämter für die Ausbildung von qualifiziertem Berufsnachwuchs. Sie können auch als Hinweise darauf gedeutet werden, dass die Grünflächenämter auf die Problematik reagiert haben, dass am Markt für bestimmte gärtnerische Aufgaben (z.B. Staudenpflege) nicht ausreichend qualifizierte Anbieter zu bekommen sind und deshalb selbst bedarfsgerecht ausbilden.

<b>Tab. 6: Kommunale Ausbildungsbetriebe für Gärtner/innen nach Fachsparten:</b>		
Garten- und Landschaftsbau	60	<b>62 %</b>
Zierpflanzenbau	18	<b>19 %</b>
Friedhofsgärtnerei	10	<b>10 %</b>
Baumschule	5	<b>5 %</b>
Sonstige: z.B. Staudengärtnerei, Floristen	4	<b>4 %</b>
Mehrfachnennungen möglich	97	<b>100 %</b>
Gesamt:		

In den antwortenden 99 Kommunen waren zum Stichtag 625 Ausbildungsstellen für Gärtner/innen besetzt. Die Herausforderung der nächsten Jahre dürfte vor allem darin liegen, die Qualität der Ausbildung zu sichern und sie dann auch gegenüber den jugendlichen Interessenten herauszustellen. Nur so wird der Bedarf an Auszubildenden längerfristig zu decken sein.

Eine Besonderheit der kommunalen Situation darf nicht außer Acht gelassen werden: Obwohl Aufgaben und zu unterhaltende Flächen stetig wachsen, gibt es dennoch kaum Planbarkeit und keine Sicherheit im Hinblick auf Verfügbarkeit der Ressourcen in den nächsten Jahren. Zahlung übertariflicher Löhne als Instrument der Personalgewinnung in schwierigen Zeiten ist den Regiebetrieben verwehrt. Nicht ausreichendes oder nicht ausreichend qualifiziertes Personal wird sich dann in weiter verminderter Qualität des Stadtgrüns niederschlagen. Wahrlich keine erfreuliche Perspektive!

Vorhandene Ausbildungsbetriebe zu erhalten und bedarfsgerecht selbst auszubilden, ist zweifellos eine vernünftige Strategie, um sich auf die absehbaren künftigen Entwicklungen vorzubereiten. Daneben können künftig vermehrt Netzwerke oder Ausbildungsverbände zwischen ausbildenden Kommunen oder auch in Zusammenarbeit mit privaten Landschaftsbaubetrieben entstehen.

Die **Weiterqualifizierung** geeigneter Mitarbeiter/innen **zur Gärtnermeister- und Techniker Ausbildung** wird eine besondere Herausforderung sein; angesichts der zentralen Funktion der Meister in der Steuerung der Freiflächenunterhaltung gilt es Mitarbeiter/innen zur Weiterqualifikation zu motivieren, Hürden zu verringern und beispielsweise Zeiten bis zur Übernahme auf eine Meisterstelle zu überbrücken.

### **Praktika im Rahmen der Hochschulausbildung**

In gut der Hälfte der befragten Grünflächenämter werden Studienpraktikant/innen gelegentlich ausgebildet, in 7 Ämtern regelmäßig, in 35 nicht. 19 Praktikantenstellen sind zum Stichtag besetzt. Studierende suchen Praktikastellen bevorzugt nach Nähe zu Wohn- oder Studienort aus, so dass besonders im Nahbereich um Studienorte die Nachfrage stärker sein wird.

In nur 15 Städten werden gelegentlich postgraduale Praktika angeboten, in 78 Städten nicht. Zum Stichtag sind 2 postgraduelle Praktikastellen besetzt. Die Gründe sind vermutlich in Stellenplänen mit nicht vorhandenen freien und wieder besetzbaren Stellen sowie fehlenden Mitteln für Werkverträge zu suchen.

Es wäre zu begrüßen, wenn wir von Seiten der Grünflächenämter gezielter auf Hochschulen und Bewerber/innen zugehen und die Zusammenarbeit intensivieren würden. Der Arbeitskreis Ausbildung hat dazu Anregungen auf den Internetseiten unter [www.galk.de](http://www.galk.de) bereitgestellt.

Ein Praktikum ist oft erster Berührungspunkt mit kommunalen Aufgaben und kann Interesse für unsere vielseitigen Tätigkeitsfelder wecken. In Studien- und Abschlussarbeiten lässt sich der Einblick vertiefen. Wir sind alle aufgefordert, unseren Beitrag zur Qualität der Ausbildung unserer künftigen Mitarbeiter/innen zu leisten.

### **Ausblick**

Die Umfrage des AK Ausbildungswesen der GALK erlaubt erstmalig einen repräsentativen Überblick über den Personalbestand in den Grünflächenämtern. Damit bietet sie den einzelnen Ämtern wichtige Ansatzpunkte für:

- Überlegungen zur **Personalentwicklung** unter Berücksichtigung der jeweiligen Altersstruktur,
- den Aufbau bzw. die **Stärkung der Gärtnerausbildung** im Hinblick auf die zu erwartende demografische Entwicklung,
- Überlegungen zur **Qualifikation** der Mitarbeiterschaft,
- Strategien zur **inner- und überbetrieblichen Weiterbildung**, insbesondere im Bereich der Regiebetriebe,

- die gezielte Auswahl und **Förderung besonders qualifizierter Mitarbeiter/innen zur Weiterbildung (z.B. zu Meister/in, Techniker/in),**
- **Förderung qualifizierter Praktika der Studierenden in den Bachelor- oder Masterstudiengängen der Hochschulen,** die nach derzeitigem Stand kaum noch praxisbezogenen Berufshintergrund erwarten lassen.

Die zentrale Aufgabe der kommunalen Grünflächenämter besteht darin, der Bevölkerung ein vielfältiges Angebot an qualitativ hochwertigen, vielseitig nutzbaren Grünflächen als Teil der Daseinsvorsorge zur Verfügung zu stellen. Spiel- und Bewegungsmöglichkeiten, Erholung und Freizeitnutzung, Verbesserung des Stadtklimas, des Stadtbildes und der ökologischen Verhältnisse bestimmen die Qualität einer Stadt als Wohn- und Wirtschaftsstandort. Diese Ziele können nur mit einem adäquaten und für diese Anforderungen qualifizierten Personalbestand erreicht werden.

Burkhard Nolte

Elke Halm

Rainer Wirz

### **Dank**

Ein herzlicher Dank gilt Herrn Prof. Dr. Wolfgang Ziegler von der Fachhochschule Osnabrück für Unterstützung und Beratung bei Abfassung und Auswertung des Fragebogens, Frau Kerstin Schmidt-Brücken vom Haupt- und Personalamt der Stadt Esslingen am Neckar für den Aufbau der Auswertungstabellen und Kollegen i.R. Andreas Schmiedecke für seine kritische Durchsicht der Unterlagen und die konstruktive Begleitung.