

GALK | Arbeitskreis Ausbildungswesen



Gärtnerausbildung in Kommunen

# Warum brauchen wir Gärtnerausbildung in Kommunen?

Parks und Grünanlagen



Spielplätze



Grün an Straßen



Friedhöfe



## Gärtnerisches Fachpersonal und seine Bedeutung für das Stadtgrün

Wohnwert und Standortqualität der Städte werden maßgeblich durch die Qualität, d.h. durch Angebot und Pflegezustand der öffentlichen Freiräume, insbesondere der Grünflächen, beeinflusst. Sowohl der Flächenumfang von Parks oder Freizeit- und Erholungsangeboten als auch deren Ausstattung und Unterhaltungszustand beeinflussen nachweislich die Wohn- und Standortentscheidungen von Bürgern und Unternehmen. Zur Sicherung und Entwicklung ihrer Attraktivität müssen Städte daher hochwertiges, gut nutzbares Grün bereitstellen.

Aufrechterhaltung der Nutzbarkeit und Qualität des Stadtgrüns in allen seinen Erscheinungsformen erfordern kompetentes gärtnerisches Fachpersonal. Dies gilt für die Pflege und Unterhaltung öffentlicher Parks und Grünanlagen, Spiel-, Sport- und Bewegungsräumen, Freianlagen an Kindergärten, Schulen, Jugend-, Altenpflege- und sonstigen Sozialeinrichtungen, für Friedhöfe, Grün an Straßen, Landschaftsparks, naturnahe Flächen in der freien Landschaft, Naturschutzgebiete, nachzuweisende Kompensationsflächen bis hin zu unseren Stadtwäldern. Ohne fachgerechte Pflege werden beträchtliche Vermögenswerte gefährdet. Die Attraktivität der Städte, ihr Wohn-, Erlebnis- und Aufenthaltswert schwinden ebenso wie die ökologische Leistungsfähigkeit des Stadtgrüns. Gut ausgebildetes gärtnerisches Personal in erforderlichem Umfang hat damit maßgeblichen Einfluss auf die Qualität der Grünräume, die von Kommunen für die Bürgerschaft bereitgestellt werden können.

All dies sind natürlich keine neuen Erkenntnisse: Wo also liegt das Problem?

## Fachkräftemangel und Rückgang der Bewerberzahlen

Die Ergebnisse der eigenen Umfragen, die der Arbeitskreis Ausbildungswesen der GALK unter rund 100 Grünflächenämtern in den Jahren 2008 und 2011 durchgeführt hat, zeichnen ein erschreckendes Bild der künftig prekären Lage am gärtnerischen Fachkräftemarkt.

Sukzessiver Stellenabbau und seit Jahren bestehende Wiederbesetzungssperren haben vor allem in den manuellen Bereichen vieler Grünflächenämtern zu verringertem Personalbestand und gestiegenem Altersdurchschnitt geführt. Erhebungen zeigen, dass die Altersgruppe der unter 40-jährigen Mitarbeiter/innen mit 23 % in den Grünflächenämtern deutlich geringer vertreten ist als im Querschnitt aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst (mit 35 %).

Wenn in 10 - 15 Jahren die geburtenstarken Jahrgänge in Ruhestand gehen, entsteht ein deutlich erhöhter Bedarf an gut ausgebildeten Gärtnern und Gärtnerinnen, der zeitlich zusammenfällt mit einer erheblich verringerten Zahl an Schulabgängern. Bis ins Jahr 2020 wird der demografische Wandel die Zahl der Schulabgänger/innen - und damit der potentiellen Auszubildenden - um rund 20 % sinken lassen!

Bei etwa 70 % aller kommunalen Ausbildungsbetriebe sind die Bewerberzahlen tatsächlich seit einigen Jahren rückläufig. Und bereits heute sind regional in vielen Bundesländern keine qualifizierten Gärtner/innen am Markt zu bekommen. Der bestehende Fachkräftemangel wird sich weiter verschärfen.

Für Azubis wandelt sich der Nachfragemarkt in einen Angebotsmarkt. Der/die Schulabgänger/in kann aus den angebotenen Stellen denjenigen Ausbildungsbetrieb auswählen, der ihm/ihr die attraktivsten Angebote machen und beruflichen Perspektiven eröffnen kann. Der Wettbewerb um Auszubildende zwischen verschiedenen Berufsgruppen und zwischen Ausbildungsbetrieben des gleichen Berufes wird härter werden.

In diesem Wettbewerb können die Kommunen nur durch gut organisierte und qualifiziert ausbildende Betriebe erfolgreich bestehen. Ausbildung um jeden Preis ist keine Lösung! Im Sinne einer notwendigen Qualitätssicherung müssen die Betriebe sicherstellen, dass alle Ausbildungsinhalte nach Ausbildungsordnung fundiert vermittelt werden. Durch die eigene Ausbildung bietet sich dabei zusätzlich die Chance, die Auszubildenden und damit die künftigen Gärtner/innen der Pflegebetriebe für den spezifischen Bedarf im Amt (wie etwa Einsatzschwerpunkte in Unterhaltung und Pflege, Baumpflege, Spielplatzkontrolle, Staudenpflege, Wechsel Flor, Landschaftspflege etc.) auf der Grundlage der Berufsausbildung gezielt und bedarfsgerecht aus- und fortzubilden.

## Ist es vor dem Hintergrund der anstehenden Probleme nicht besser, die Aufgabenerledigung dem Markt zu überlassen?

Die Erfahrungen sprechen dagegen. Denn die Regiebetriebe der Grünflächenämter brauchen dringend eigenes Fachpersonal, weil der freie Markt die erforderlichen Leistungen nicht (mehr) bietet - oder nicht zu bezahlbaren Preisen. Auch in der Privatwirtschaft fehlt es aus den oben genannten demografischen Gründen zunehmend an Fachpersonal. Deshalb ist es auch keine zukunftsfähige Lösung, alle Leistungen rund um das Stadtgrün zu 100 % an die Anbieter am Markt zu vergeben. Einschlägige Erfahrungen von Kommunen bestätigen dies: Ist der kommunale Regiebetrieb durch massiven Personalabbau als "Wettbewerber" nicht mehr in der Lage zu handeln, ziehen die Preise der Privatbetriebe kräftig an. Die Abhängigkeit vom Markt nimmt zu. Das Amt bzw. die Kommune hat keine Chance mehr, selbst zu reagieren, wenn die zur Eigenleistung erforderlichen personellen Ressourcen, Fahrzeuge, Maschinen, Räumlichkeiten usw. nicht mehr zur Verfügung stehen. Eigenes Personal sichert ein Mindestmaß an Flexibilität. Eigene Mitarbeiter sind zumeist erfahrene Allrounder, vielseitig einsetzbar und erledigen situationsbedingt anfallende Arbeit oft gleich mit, was bei eingesetzten Fremdfirmen zusätzliche Aufträge mit entsprechend hohem Verwaltungs- und Steuerungsaufwand erfordert.

Ein spezifischer Mix aus mit dem eigenem Fachpersonal erbrachter Eigenleistung und am Markt bezogener Fremdleistung, der auf betriebswirtschaftlich untersuchten "make-or-buy-Entscheidungen" basiert, ist eher die Lösung der Wahl. Dafür werden die Städte auch künftig gut ausgebildetes eigenes gärtnerisches Fachpersonal benötigen. Erhaltung und gezielte Stärkung der kommunalen Ausbildungsbetriebe ist darum das Gebot der Stunde.

Naturschutz und Landschaftspflege

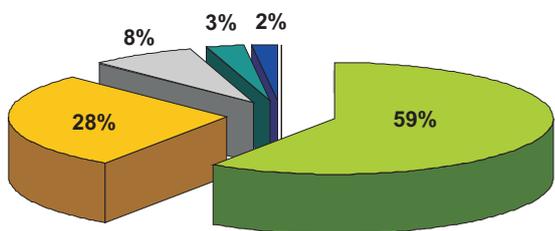


## Kosten und Nutzen der Ausbildung

Den Kommunen wird angesichts knapper Kassen - bevorzugt von hinzugezogenen externen Unternehmensberatungen - die Empfehlung gegeben, vorhandene Ausbildungsbetriebe aus Kostengründen aufzugeben. Ausbildung sei keine kommunale "Pflichtaufgabe", sondern "Freiwilligkeitsleistung" und somit entbehrlich. Doch abgesehen von der sozialen Verantwortung der Städte und Gemeinden für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für Jugendliche aus der Kommune, könnten sich diese Empfehlungen in nicht zu ferner Zukunft vor dem Hintergrund der sich abzeichnenden Veränderungen als fatal erweisen.

Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB, 2007), die auf detaillierten Befragungen von 3.000 Ausbildungsbetrieben in 51 Berufen basieren, belegen, dass im Beruf Gärtner/in die Ausbildung unter Kosten-/Nutzenaspekten lohnenswert ist, wenn man die von Azubis erbrachten Leistungen, den verringerten Aufwand für Personalwerbung, kürzere Einarbeitung etc. in der finanziellen Gesamtbetrachtung berücksichtigt. Die Kosten der Personalgewinnung wie Stellenausschreibung, Bewerberauswahlverfahren, Einarbeitung, Ausstattung mit persönlicher Schutzausrüstung usw. entfallen, Fehlentscheidungen sind seltener, da Mitarbeiter/innen im Betrieb bereits seit längerem bekannt sind. Wenn Auszubildende frei werdende Stellen besetzen, ist der Verwaltungsaufwand geringer als bei externen Besetzungen.

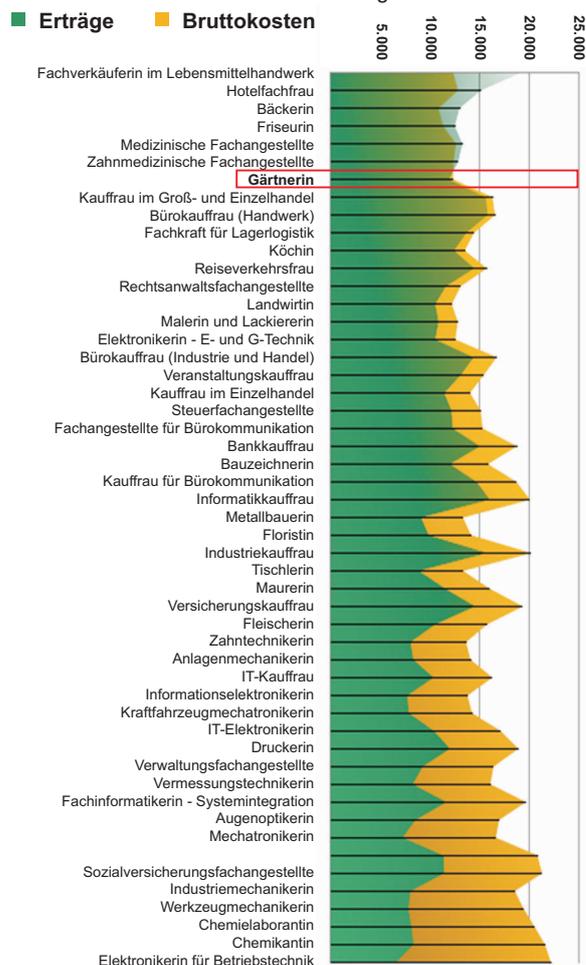
**Spartenverteilung von 145 kommunal betriebenen Ausbildungsstätten für Gärtner/innen (Stichtag 01.01.2011)**



- Garten- u. Landschaftsbau
- Blumen- u. Zierpflanzenbau
- Friedhofsgärtnerei
- Baumschule
- Staudengärtnerei
- Gemüsebau
- Obstbau

**Ein erstes Fazit:** Den Städten ist dringend zu empfehlen, die Personalentwicklung unter Berücksichtigung der jeweiligen Altersstruktur in den Grünflächenämtern bzw. den entsprechenden Organisationseinheiten strategisch anzugehen. Altersdurchschnitt, Fluktuation sowie demografische Veränderungen - wie die regionalen Schüler- und Auszubildendenzahlen - sollten aufmerksam beobachtet werden. Dann kann auf sich abzeichnende Veränderungen reagiert werden. Bestehende Ausbildungsbetriebe sollten erhalten und konsequent entwickelt werden, um Ausbildung auf hohem Qualitätsniveau zu sichern. Mehr als bisher sollten Vorteile und Chancen einer kommunalen Ausbildung herausgestellt und beworben werden.

**Bruttokosten, Erträge und Nettokosten nach Berufen (2007)**  
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung



# Wie kann Ausbildung organisatorisch in Grünflächenämtern integriert werden?

## Anforderungen an Genehmigung und Anerkennung

Ausbilden darf nicht jeder! Ein Ausbildungsbetrieb muss zunächst als solcher anerkannt werden. Dazu ist der Besuch durch eine Fachkommission erforderlich, die sich vor Ort davon überzeugt, dass die betrieblichen, räumlichen, technischen und sonstigen Voraussetzungen für die Gewährleistung einer ordnungsgemäßen Ausbildung erfüllt sind (Verordnung über die Eignung der Ausbildungsstätte für die Berufsausbildung zum Gärtner/zur Gärtnerin vom 12. August 1997 (BGBl. I S. 2044):

### “ § 2 Mindestanforderungen an die Einrichtung und den wirtschaftlichen Zustand

(1) Die Ausbildungsstätte muss nach Art und Umfang der Produktion oder nach Art und Umfang der Dienstleistungen die Voraussetzungen dafür bieten, dass dem Auszubildenden die in der Verordnung über die Berufsausbildung zum Gärtner/zur Gärtnerin vom 6. März 1996 (BGBl. I S. 376) geforderten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der beruflichen Grundbildung, der gemeinsamen beruflichen Fachbildung und der Ausbildung in der jeweiligen Fachrichtung vermittelt werden können. Eine kontinuierliche Anleitung muss gewährleistet sein.

(3) Die Gebäude, baulichen Anlagen und technischen Ausstattungen müssen den im Hinblick auf die gewählte Fachrichtung zu stellenden Anforderungen entsprechen und in ordnungsgemäßem Zustand sein.

(4) Es muss gewährleistet sein, dass die erforderlichen Betriebsmittel, insbesondere die Geräte, Maschinen und technischen Einrichtungen, für die Ausbildung zur Verfügung stehen und in ordnungsgemäßem Zustand sind. Die notwendigen Einrichtungen zu deren Pflege sowie für einfache Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten müssen vorhanden sein.

### § 3 Fachrichtungsspezifische Mindestanforderungen an die Ausbildungsstätte

(3) Die Ausbildungsstätte in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau muss die Voraussetzungen dafür bieten, Außenanlagen als landschaftsgärtnerisches Gesamtwerk unter Beachtung der einschlägigen Fachnormen und sonstiger anerkannter Regeln der Technik zu erstellen und zu pflegen.

(7) Die Ausbildungsstätte in der Fachrichtung Zierpflanzenbau muss über ausreichende heizbare Gewächshausflächen verfügen. Die Kulturen müssen Zierpflanzen für verschiedene Verwendungszwecke umfassen. Geeignete Einrichtungen für die Aufbereitung und die Vermarktung der

Zierpflanzen müssen vorhanden sein. Der/die Ausbilder/in muss über die Ausbildungsreife verfügen, die im Rahmen der Meister- oder Techniker Ausbildung erworben wird.“

Die Ausbildungsordnung definiert die fachlichen Inhalte und ist Grundlage jeder beruflichen Ausbildung. Die Betriebe müssen gemeinsam mit den Berufsschulen in der Vermittlung der Inhalte die fachliche Qualität der Berufsausbildung sichern.

Lehrbaustellen an den Ausbildungsstätten, an denen die Azubis ihre Fertigkeiten vertiefen können, werden oft auch für die Durchführung der Zwischenprüfungen genutzt.



## Bewährte Modelle der betrieblichen Organisation der Ausbildung

Die Organisation der Ausbildung im kommunalen Betrieb ist immer abhängig von Größe und Struktur der ausbildenden Organisationseinheit.

Die **eigenständige Ausbildungsgruppe**, bestehend aus Azubis plus Meister/in, arbeitet als Team permanent zusammen. Analog kann es natürlich auch einen eigenen Ausbildungsbetrieb geben, der aus mehreren Ausbildungsgruppen besteht. Der Ausbilder ist der Leiter dieses Ausbildungsbetriebes. Die einzelnen Ausbildungsgruppen haben dann qualifizierte Gärtner/innen als Vorarbeiter und diese sind dann die praktischen Ausbilder vor Ort. In der Person Ausbildungsmeister/in ist eine Anlaufstelle und Vertrauensperson für die Azubis vorhanden, die sich mit allen Anforderungen der Ausbildung gut auskennt. Azubis aller 3 Lehrjahre mit Ausbildungsmeister/in gemeinsam in einer Gruppe zu organisieren, die Projekte eigenständig abwickelt, hat sich in vielen Städten gut bewährt. Allerdings wird daneben das praxisnahe Lernen in verschiedenen Gruppen, also der zeitweise Einsatz der Azubis in den Gärtnergruppen, für sinnvoll und notwendig erachtet. Gerade die Kombination von gemeinsamen, intensivem Lernen mit dem Ausbildungsmeister in der Azubi-Gruppe und die Anwendung und Vertiefung in verschiedenen Gärtnergruppen (Baumpflege, Rasenpflege, Spielplatztrupp usw.) unter "realistischen" Arbeitsbedingungen, sind zielführend.

Ein weiteres Modell ist die dezentrale **Integration der Azubis in verschiedenen Arbeitsgruppen oder Teams**. Beide Modelle (siehe oben) werden oft kombiniert. Wenn es keine eigenständige Ausbildungsgruppe gibt, muss es eine/n für Ausbildung verantwortliche/n Meister/in geben, die/der für die Azubis Ansprechpartner/in ist, entsprechend Zeit für die Azubis hat und die gesamte Ausbildung organisiert und betreut. Je nach Zahl der Azubis im Betrieb unterstützen qualifizierte Gärtner/innen den Meister. Dann werden im Garten- und Landschaftsbau beispielsweise aus 1-2 Gärtnern und mehreren Azubis Baurupps gebildet, die dann eigenständig Baustellen abwickeln und vom Meister überwacht werden.

Ausbildung in einer Stadt sollte möglichst an einem Ort (Ausbildungsstätte) als Anlaufstelle gebündelt und zentralisiert sein. An der zentralen Ausbildungsstätte stehen die erforderlichen Materialien, Geräte, Fahrzeuge, Räume, Lehrmaterialien etc. zur Verfügung; evtl. ergänzt durch von Azubis angelegte Grünflächen mit Lehrgartencharakter.

Bei größeren Städten, die in Bezirken strukturiert sind, ist ein/e zentrale/r Ausbildungsmeister/in wichtig, daneben gibt es meist Ausbildungsmeister in den Bezirken.



„Baustellenbörsen“ im Grünflächenamt haben sich vor allem in größeren Städten bewährt: Bezirke bieten dort Projekte an, die grundsätzlich von Azubis abgewickelt werden könnten; der Ausbildungsbetrieb sucht daraus je nach Zeitbudget und Anforderungen die "passenden" Projekte heraus.

Zur sinnvollen fachlichen Ergänzung der Ausbildung können die eigene Baumschule oder etwa die Vermessungsabteilung einbezogen werden; ebenso sind gemeinsame Projekte mit Forst-Azubis im Betrieb möglich. Zeitweiser Austausch von Azubis zwischen einzelnen Kommunen dient der Horizonterweiterung und fördert die Flexibilität der jungen Mitarbeiter/innen.



Das Ausbildungsbudget sollte bei Bedarf auch das Anmieten von Maschinen und Geräten ermöglichen, so dass im Betrieb nicht verfügbare Geräte dennoch im Einsatz erprobt und kennengelernt werden können.

### Kooperation mit anderen Ausbildungsbetrieben

Erfüllt eine Stadt die Voraussetzungen zur Ausbildung im eigenen Betrieb allein nicht, kann eine Kooperation mit anderen kommunalen oder privaten Ausbildungsbetrieben ein Lösungsansatz sein, um dennoch als Ausbildungsbetrieb anerkannt zu werden. Solche grundsätzlichen Kooperationen müssen im Ausbildungsvertrag eingetragen sein und sind nur mit anerkannten Ausbildungsbetrieben möglich.

### Kooperation mit anderen Kommunen

Die oft bei kleineren Städten und entsprechend kleinen Ausbildungsbetrieben im eigenen Betrieb nicht vermittelbaren Kenntnisse und Fertigkeiten werden dann im Kooperationsbetrieb vermittelt. Eine Vereinbarung regelt die näheren Modalitäten. Muster dazu sind auf Anfrage beim GALK AK Ausbildungswesen erhältlich. Die Schwierigkeit dabei ist allerdings häufig, dass andere Kommunen ähnliche Stärken und Schwächen bei den Ausbildungsinhalten haben.

### Kooperation mit privaten Betrieben

Auch Erfahrungen zur Kooperation mit privaten Gartenbau- und Gärtnereibetrieben sind häufig positiv. Es sollten nur qualifizierte private Ausbildungsbetriebe als Partner gesucht werden. Erfahrungen zeigen, dass gute Absolvent/innen nicht automatisch zur Privatwirtschaft abwandern, sondern auch häufig dem kommunalen Betrieb verbleiben, entsprechende Stellenangebote vorausgesetzt. Möglich ist es auch, beauftragten Fremdfirmen bei größeren Neubauvorhaben in den Bereichen Erdbau, Steinarbeiten, Schwarzdeckenbau, Teichbau o.ä. die städtischen Azubis für kurze befristete Praktika mit auf die Baustelle zu geben, damit sie dort Erfahrungen in diesen Bereichen sammeln können.

Lehrbaustelle



# Wie können geeignete Bewerber/innen für die Ausbildung gefunden werden?

Berufsnachwuchswerbung ist ein äußerst vielschichtiges und facettenreiches Thema. Regionale und lokale Rahmenbedingungen spielen dabei eine große Rolle. Deshalb können an dieser Stelle lediglich einige allgemeine Hinweise gegeben werden:

Als Werbematerialien sind ansprechend, knapp und jugendgerecht aufbereitete Informationen zur Gärtnerausbildung hilfreich. Dabei ist eine Darstellung aus Sicht der Jugendlichen (= Zielgruppe!) besonders wichtig; am besten ist es, Azubis an der Konzeption der Werbemedien zu beteiligen. Jugendliche verwenden eine andere Sprache und sie nutzen intensiv die Social Media wie twitter, facebook, WhatsApp usw. Kurze Videosequenzen zur Vorstellung der Tätigkeiten im Berufsalltag finden offenbar Anklang.

Der Zentralverband Gartenbau (ZVG) hat im Rahmen einer breit angelegten Berufsnachwuchswerbekampagne Werbemedien für die sozialen Netzwerke völlig neu erarbeiten lassen. Sie können eingebunden und verwendet werden.

Auf der Homepage einer ausbildenden Stadt sollte eine ansprechende Internetseite mit vielen Informationen zum Beruf und zur Berufsausbildung, Fotos der Azubis, der Ausbilder/innen sowie der Vorstellung abgeschlossener Projekte usw. angeboten werden. Dabei ist immer besonders auf Lesbarkeit der Inhalte auf Smartphones zu achten. Werden eigene Flyer oder Broschüren entwickelt und gedruckt, ist es wichtig, sie auch im Internet zum Download einzustellen und die Möglichkeiten von QR-Codes zu nutzen.

Alle Städte sollten darauf achten, dass ihre Ausbildungsbetriebe bei der Arbeitsagentur im Internet und den Verzeichnissen vollständig, korrekt und stets aktuell dargestellt werden.

Eine Bündelung der Medienpräsenz der kommunalen Ausbildungsbetriebe für Gärtner auf Ebene der GALK e.V. wird angestrebt. Auf einer solchen Plattform unter [www.galk.de](http://www.galk.de) soll eine gemeinsame, professionell und informativ aufgebaute Präsentation der Ausbildungsbetriebe in den einzelnen Bundesländern die spezifischen Besonderheiten und Stärken kommunaler Ausbildungsbetriebe gezielt darstellen und bewerben.

Fahrzeugwerbung auf den Grünflächenamtsfahrzeugen - "Wir bilden Gärtner aus" - ist über Aufkleber (siehe auch ZVG) oder besonders praktische Magnetfolien, die auf Türen und Seitenwänden der Pkw, Lkw und Großgeräte aufgebracht werden, einfach und preisgünstig realisierbar. Fahrzeugwerbung sichert kostengünstig optische Präsenz des Themas Ausbildung in den gärtnerischen Einsatzgebieten vor Ort und unterwegs. Auch Baustellenabspernungen und Bautafeln an Neubauvorhaben, die von Auszubildenden

abgewickelt werden, können auf die kommunalen Ausbildungsbetriebe und ihre Ansprechpartner hinweisen.

Die beste Nachwuchswerbung ist eine **kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit**: Es können etwa Pressekonferenzen zur Vorstellung des Berufsbildes vor Ort organisiert, abgeschlossene Azubi-Baustellen bei Übergabe an die Bevölkerung präsentiert oder über die erfolgreiche Teilnahme der Azubis an Berufswettkämpfen berichtet werden. Es bieten sich im Arbeitsalltag oder besser "Ausbildungsalltag" der Betriebe immer wieder Gelegenheiten, die sich als Anlass für Berichte und Meldungen in die kommunale Presse- und Medienarbeit bestens aufnehmen lassen. Gerade in den kommunalpolitisch ruhigeren Ferienzeiten werden solche Pressemitteilungen oft dankbar aufgegriffen.

Es werden von vielen Ämtern "**Schnupperpraktika**" oder Betriebspraktika für Schüler/innen der verschiedenen Schularten mit einer Dauer von 1-2 Wochen angeboten, um Interesse am Beruf zu wecken; auch sonstige Informationsangebote und Veranstaltungen zur Berufsorientierung für Schüler/innen sollten im Betrieb zur Berufsnachwuchswerbung genutzt werden.



**Bildungspartnerschaften** zwischen einer Schule und einem Betrieb versprechen ebenfalls Erfolg. Über mehrmalige Kontakte zwischen Ausbildungsbetrieb und Schule - z.B. durch Besuche der Ausbilder und/oder Azubis in Schulen - können Schüler ein realitätsnäheres Berufsbild vermittelt bekommen und erste Kontakte für ein Betriebspraktikum geknüpft werden. Erfahrungen zeigen, dass es offenbar besser ist, wenn derartige Bildungspartnerschaften mit nur einer oder wenigen Schulen vereinbart, dort aber intensiv und gezielt Schüler/innen angesprochen werden. Lockere Kontakte zu vielen Schulen sind weniger Erfolg versprechend.



Ein gangbarer Weg ist es auch, Präsenz auf **Ausbildungsmessen** mit praxisnahen Vorführungen zu zeigen. Hierzu gibt es unterschiedliche Erfahrungen der Städte: Teilweise wird eher geringe Resonanz auf Ausbildungsmessen festgestellt, denn Interessenten suchten dort bevorzugt repräsentative Industrieunternehmen auf. Teilweise wird die Meinung vertreten, dass interessante Projekte der Azubis, über die dann in den Medien gezielt berichtet wird, eher als Werbung geeignet sind, als solche in der Vorbereitung oft aufwändigen Ausbildungsmessen mit einer großen Vielzahl an präsentierten Berufen. In jedem Fall sollte für eine professionelle zeitgemäße Präsentation der Betriebe gesorgt sein, wenn solche Messen mit starker Konkurrenz anderer Firmen besucht werden.



Erfolg versprechender als im städtischen Ballungsraum scheint gezielte Nachwuchswerbung im ländlichen Raum zu sein, denn dort ist die Affinität der Jugendlichen zu landwirtschaftlichen und gärtnerischen Berufen offenbar höher.

Von einigen Städten wird gezielte **Nachwuchswerbung im EU-Ausland** betrieben, in dem es an Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für Jugendliche fehlt und Jugendarbeitslosigkeit zu erheblichen Problemen führt (Spanien, Italien, Griechenland usw.). Die Bewerberzielgruppe der Migrant/-innen scheint viel zu wenig über den Beruf Gärtner/in zu wissen und sollte intensiver informiert und beworben werden. Hier gilt es vor allem noch intensiv am Image und Bekanntheitsgrad des Gärtnerberufs zu arbeiten.

Attraktive **Zusatzangebote** wie die Bereitstellung von günstigem Wohnraum für Azubis, ein Jobticket, die Bezuschussung der Führerscheine für Lkw oder Anhängerbetrieb (C, C1, C1E, BE) etc. können im Rahmen der Berufsnachwuchswerbung wirksam unterstützen und schaffen für den Betrieb mehr Flexibilität. Zur Besetzung anstehende Stellen, die Perspektiven der Fort- und Weiterbildung bieten und für die Zeit nach Abschluß der Ausbildung angeboten werden können, sind gewichtige Argumente für die Wahl der Ausbildungsstätte.



Generell sollten die kommunalen Arbeitgeber **vorhandene Stärken gezielt in der Argumentation einsetzen** (vergleichsweise sicherer Job, Zusatzversorgung, Gesundheitsmanagement, Betriebskantine, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, ggfs. Aufstiegsmöglichkeiten in Leitungsfunktionen, Kita-Plätze für Mitarbeiter/-innen, Betriebskindergarten, Jobticket usw.). Gute Ausbildung spricht sich herum und sichert nachhaltig geeignete Bewerber, die in Zeiten des demografischen Wandels auch übernommen werden können.

Dennoch gilt: Es sollte nicht mit jedem Bewerber um jeden Preis ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen werden.

# Qualitätssicherung in der Ausbildung - was heisst das?

- Qualifizierte und motivierte Ausbilder/innen, die über Erfahrung, pädagogische Eignung und Freude am Beruf und am Umgang mit Menschen verfügen und den Auszubildenden die erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten vermitteln, sind unabdingbare Voraussetzung jeder qualifizierten Berufsausbildung. Denn sie sollen Ausbildungsinhalte gemäß definierten Anforderungen der Ausbildungsordnung auf hohem Niveau sicherstellen.
- Mitwirkung an der beruflichen Ausbildung junger Menschen ist auch eine fachliche Herausforderung für die Mitarbeiter/innen, die in Teams und Gruppen die Anleitung der Azubis phasenweise übernehmen. Denn Ausbilden heisst: Vorbildfunktion übernehmen, Fachwissen verständlich vermitteln und eigenes Wissen ständig aktuell halten. Ausbildung im Betrieb trägt damit zur internen Qualitätssicherung und Qualifizierung einer größeren Zahl von Mitarbeiter/innen bei.
- Qualitätssicherung setzt bei der Auswahl geeigneter Bewerber/innen an. Dazu gehören ein schlüssiges Auswahlverfahren mit Eignungstest, Probepraktikum und Auswahl motivierter Bewerber/innen. Es umfasst weiter die Unterstützung und Förderung der Azubis in der Ausbildung, gerade wenn Schwierigkeiten mit der Eingangsqualifikation auftreten. Durch interne oder externe (z.B. über Schulen oder Volkshochschulen organisierte) Nachhilfe, betriebsinternen Unterricht oder internes coaching durch ältere Azubis oder Kollegen können Bewerber/innen mit Schwächen gezielt unterstützt und gefördert werden.
- Wertschätzung von Ausbildung und Auszubildenden in einer Verwaltung sollten vorausgesetzt werden, wenn in einem Amt ausgebildet wird. Darin zeigt sich ein Stück Verwaltungskultur und Haltung. Es gibt vielfältige Möglichkeiten das deutlich zu machen. Den Azubis in den ersten Tagen ihrer Ausbildung bereits Einblick in die Organisation der Verwaltung und des Amtes zu ermöglichen, ihnen das "Unternehmen" Stadtverwaltung mit seinen Aufgaben und Besonderheiten, Führungs- und Leitungspersonen durch eine gut organisierte und informative Auftaktveranstaltung aller kommunalen Azubis nahe zu bringen, ist ein bewährtes Vorgehen. Es trägt dazu bei, dass Azubis sich als aktiv Mitwirkende im Gesamtsystem Stadt verstehen und früh lernen, ihre Aufgaben in größere Zusammenhänge und Abläufe einzuordnen und sich ein "Wir-Gefühl" entwickeln kann. Die feierliche Übergabe der Zeugnisse nach bestandener Abschlussprüfung durch den Oberbürgermeister oder ein Fachbuchpaket als Geschenk für (gut) bestandene Prüfungen werden als Zeichen der Wertschätzung verstanden.
- Patenschaften innerhalb des Betriebes z.B. zwischen Azubis aus dem 3. Lehrjahr und Neueinsteigern im 1. Lehrjahr erleichtern und beschleunigen das Einleben und stärken soziale Kompetenzen der Mitarbeiter/innen.
- Auch ein Azubi wächst an seinen Aufgaben. Daher ist es wichtig, Herausforderungen zu bieten und z.B. im 3. Lehrjahr eine Baustelle selbständig abwickeln zu lassen.
- Ein gemeinsamer Besuch von Fachmessen, Gartenschauen, Staudensichtungsgärten oder Arboreten, Herstellerfirmen von Spielgeräten oder Baumaschinen usw. rundet das Bildungsangebot ab.
- Teilnahme an Berufswettkämpfen, Austausch der Azubis zwischen Städten oder im Rahmen von EU-Projekten sollte ermöglicht und gefördert werden.
- Betriebliche Gesundheitsvorsorge (z.B. Betriebssport) spielt ebenfalls eine wichtige Rolle.
- Qualitätssicherung bedeutet auch, überhaupt Interesse an Qualität zu wecken. Stärken und Vorteile kommunaler Betriebe müssen daher zunächst selbst wahrgenommen, konkret benannt und nach außen auch dargestellt werden!



# Ist die Ausbildung zum Gartenbau-Fachwerker oder „Helfer/in im Gartenbau“ eine Alternative zur Gärtnerausbildung?

- Beim Gartenbau-Fachwerker ist zunächst der Hinweis wichtig, dass der Begriff derzeit aus den Verordnungen verschwindet. Der Berufsstand (ZVG, BGL, IG BAU und AK Zuständige Stellen) hat sich auf "Helfer/in im Gartenbau" verständigt und das BiBB verwendet grundsätzlich für alle Werker-Regelungen den Begriff "Fachpraktiker". Alle diese Begriffe dokumentieren, dass sich dahinter immer eine Ausbildung mit Einschränkungen in fachlicher Hinsicht gegenüber einer "klassischen" Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf verbirgt. Wichtig für das Verständnis, um was es bei der Ausbildung "Helfer/in im Gartenbau" geht, ist daher zunächst: Nur Behinderte dürfen laut Gesetz zu Helfer/innen bzw. Fachwerker/innen oder zum "Fachpraktiker" ausgebildet werden!

Im **BBiG**, also im Berufsbildungsgesetz, ist im **Abschnitt 1: Berufsbildung behinderter Menschen** dazu eindeutig festgelegt:

## “ § 66 Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen

(1) Für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, treffen die zuständigen Stellen auf Antrag der behinderten Menschen oder ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen Ausbildungsregelungen entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Die Ausbildungsinhalte sollen unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden. “

- Dies ist eine eindeutige rechtliche Vorgabe, auch wenn in der Realität häufig Menschen mit einer Lernschwäche im Kenntnis-Bereich oder Jugendliche, die keine Lehrstelle am Markt gefunden haben, von Einrichtungen auch unter diesen Regelungen ausgebildet werden. Aber auch diese Menschen erlangen im Rahmen einer Helfer-Ausbildung nicht die für die qualifizierte Grünpflege notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und können diese Pflege auch nicht selbständig Planen, Durchführen und Kontrollieren, was in einer gärtnerischen Ausbildung nach § 1 (3) und § 5 des BBiG zwingend zu vermitteln ist.
- Ob Menschen mit Behinderungen mit einer Helfer-Regelung wirklich gedient ist, muss zumindest hinterfragt werden, zumal gemäß neuem BBiG in den §§ 64 und 65 auch für diese Menschen die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen anzustreben ist. Dafür werden ihnen Hilfsmöglichkeiten im Gesetz angeboten.

## “ § 64 Berufsausbildung

Behinderte Menschen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) sollen in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden.

## § 65 Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen

(1) Regelungen nach den §§ 9 und 47 sollen die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, die Dauer von Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter wie Gebärdensprachdolmetscher für hörbehinderte Menschen. “

- Ausbildung zum „Fachwerker“, „Fachpraktiker“ oder „Helfer/in im Gartenbau“ ist zunächst also kein Thema der Gärtnerausbildung! Wenn in den Grünflächenämtern einerseits völlig zu Recht die real anzulegenden hohen Qualitätsstandards in der Pflege und Unterhaltung des Stadtgrüns herausgestellt werden, können diese Aufgaben nicht andererseits mit fachlich eingeschränkten Mitarbeitern erledigt werden. Aus all diesen Gründen ist eine kommunale Ausbildung zum Helfer/zur Helferin im Gartenbau nicht sinnvoll.

### Foto-, Quellen- und Abbildungsverzeichnis:

Titelseite, links und rechts oben, links unten: Gartenbauamt Stadt Karlsruhe.

Rechts unten: Garten- und Friedhofsamt Stadt Erfurt.

Seite 2 und 3: Grünflächenamt Stadt Esslingen am Neckar.

Seite 4: Diagramm: Umfrage des GALK-AK Ausbildungswesen, veröffentlicht in: STADT+GRÜN; Heft 7/2012, Seite 7-12.

Tabelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung, 2007.

Seite 5: Straßen- und Grünflächenamt Berlin-Neukölln.

Seite 6, oben und mitte: Grünflächenamt Stadt Esslingen am Neckar. Unten: Garten- und Friedhofsamt Stadt Erfurt.

Seite 7, oben: Grünflächenamt Stadt Frankfurt am Main. Unten: Straßen- und Grünflächenamt Berlin-Neukölln.

Seite 8: Gartenbauamt Stadt Karlsruhe.

Seite 9, links oben und unten: Hauptamt Stadt Stuttgart. Rechts unten: Grünflächenamt Stadt Esslingen am Neckar.

Seite 10: Grünflächenamt Stadt Frankfurt am Main.

## Fazit

Der dringende Appell in Sachen kommunale Gärtnerausbildung kann nur lauten: Aktiv werden!

Eigener Bedarf an Fachpersonal kann in den nächsten 10 Jahren am Markt nicht gedeckt werden. Dies gilt besonders in Phasen, in denen viele Mitarbeiter/innen gleichzeitig ausscheiden. Die unvermeidbaren Folgen sind dann Qualitätseinbußen im Stadtgrün mit Folgen für die Nutzbarkeit und Funktion der Flächen.

Die Privatwirtschaft kann den Bedarf an Fachpersonal vor allem im Garten- und Landschaftsbau ebenfalls nicht kompensieren. Sie ist vor dieselben demografischen Herausforderungen gestellt. Als Reaktion darauf werden mittelfristig die Marktpreise weiter deutlich steigen und die Qualität sinken. Dieser Situation sind Kommunen, die nicht selbst ausbilden und sich dadurch dem Markt überlassen, künftig mehr oder weniger ausgeliefert. Eigenes gärtnerisches Fachpersonal sichert den Regiebetrieben ein Mindestmaß an Flexibilität. Denn eigenes Personal ist flexibel einsetzbar bei plötzlich anfallenden Sofortmaßnahmen wie Spielplatzreparaturen oder Arbeiten im Rahmen der Verkehrssicherung. Eine Grünanlage wird von eigenen Mitarbeiter/innen ganzheitlicher gesehen: Auch nicht beauftragte Arbeiten werden oft gleich mit erledigt. Gerade hochwertige Anlagen mit Stauden oder Wechselfpflanzungen erfordern eine kontinuierliche Betreuung, die nur mit eigenem Personal verlässlich geleistet werden kann.

Grünflächenämter brauchen deshalb starke Regiebetriebe; dafür ist Ausbildung nötig.

Eine Studie des Bundesamtes für Berufliche Bildung belegt (siehe Seite 4), dass die Ausbildung im Beruf Gärtner/in unter Kosten- / Nutzenaspekten lohnenswert ist, wenn man die von den Azubis erbrachten Leistungen, den verringerten Aufwand für Personalwerbung, kürzere Einarbeitungszeit etc. in die finanzielle Gesamtbetrachtung einfließen lässt. Kosten der Personalgewinnung wie externe Stellenausschreibungen, Bewerberauswahlverfahren, Einarbeitung etc. können entfallen, Fehlentscheidungen sind seltener, da die Mitarbeiterinnen im Betrieb bereits seit längerem bekannt sind.

Wenn Auszubildende frei werdende Stellen besetzen, ist der Verwaltungsaufwand demnach geringer als bei externen Besetzungen.

Ausbildung bietet die Chance, junge Mitarbeiter/innen zu gewinnen und auf Dauer an den Arbeitgeber Stadt zu binden. Junge Absolventen wechseln ansonsten selten aus der Privatwirtschaft zur Kommune. Je nach Eignung und Interesse können sie sich später in Führungsaufgaben hinein entwickeln, bei denen externe Stellenbesetzungen recht schwierig sind - wie in den Bereichen Meister/in bzw. Techniker/in.

Da die räumlichen Voraussetzungen meist gegeben sind, können in den Kommunen gerade für Frauen Ausbildungsangebote gemacht werden.

Ausbildung kann, falls politisch gewünscht, auch schwächeren Bewerber/innen, die am Markt sonst kaum Chancen bekommen, eine Perspektive bieten. Innerhalb einer Kommune und ihrer Bildungseinrichtungen lässt sich die gezielte Unterstützung schwächerer Azubis im Rahmen von Nachhilfe, sprachlicher Intensivförderung, betriebsinternem Unterricht usw. leichter organisieren.

Bei interner Übernahme von Auszubildenden auf frei werdende Stellen findet ein funktionierender Wissenstransfer von älteren zu jungen Kollegen statt.

Die Erfahrungen vieler Ausbildungsbetriebe belegen, dass Ausbildung das Qualitätsbewusstsein aller an der Ausbildung beteiligten Mitarbeiter/innen fördert. Wer als Vorarbeiter Auszubildende in der eigenen Gruppe anleitet, möchte Vorbild sein, fachliche Fragen, wie z.B. Pflanzennamen, korrekt beantworten und alle Arbeiten qualifiziert ausführen und erklären können. Das fördert das Qualitätsniveau im Betrieb.

Ausbildung ist in der Öffentlichkeit positiv besetzt. Die Arbeit oder einzelne Projekte der Azubis lassen sich gut in den Medien darstellen und stärken das Profil und Image der Stadtverwaltung und des Grünflächenamtes. Projekte mit Sponsoren oder Beteiligungsprojekte sind über eine Einbeziehung der Ausbildungsbetriebe oft leichter darstellbar.

### Der Arbeitskreis Ausbildungswesen stellt sich vor

Der Arbeitskreis Ausbildungswesen beschäftigt sich mit allen relevanten Ausbildungsgängen, die in kommunalen Garten-, Friedhofs- und Grünflächenämtern eine wesentliche Rolle spielen. Dazu gehören vor allem die Ausbildung zur Gärtnerin bzw. zum Gärtner in einer der Fachrichtungen, die Meister- und Technikerausbildung, die Bachelor- und Master-Studiengänge sowie das Referendariat und die Inspektorenausbildung als verwaltungsinterne Zusatzqualifikationen. Wenn Sie sich zu einem der genannten Themen informieren wollen, finden Sie unter der Rubrik Arbeitskreise/AK Ausbildungswesen auf [www.galk.de](http://www.galk.de) eine Zusammenstellung wichtiger Informationen und Internetadressen. Neben allgemeinen Fragen der Berufsausbildung, Fort- und Weiterbildung werden im Arbeitskreis Veränderungen im Berufsbild und ihre Auswirkungen auf die Ausbildung diskutiert.

### Impressum

Herausgeber: Deutsche Gartenamtsleiterkonferenz (GALK e.V.), [geschaeftsstelle@galk.de](mailto:geschaeftsstelle@galk.de), Autor: GALK Arbeitskreis Ausbildungswesen; V.i.S.d.P.: Burkhard Nolte, Grünflächenamt Stadt Esslingen am Neckar, [burkhard.nolte@esslingen.de](mailto:burkhard.nolte@esslingen.de)