

Ein Versprechen für die Zukunft

Die Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau muss attraktiver werden. Mit diesem Ziel trat 2010 die „Initiative für Ausbildung“ an, um dem Fachkräftemangel in der grünen Branche wirksam entgegenzutreten. Ihr Ansatz: Wer eine gute Ausbildung anbietet, bekommt die besseren Azubis und hat morgen qualifizierte Mitarbeiter.

Text Thorsten Timmerarens



Wer im Garten- und Landschaftsbau eine Ausbildung macht, darf nicht zimperlich sein, sondern muss bei jedem Wetter mit anpacken. Diese Praktikanten schnupern schon mal rein, was es heißt, Blumenbeete zum Blühen zu bringen.

Die privatwirtschaftlich organisierte Initiative für Ausbildung ist ein Verbund von Ausbildungsbetrieben, die als gutes Beispiel für erstklassige Ausbildungsbedingungen vorangehen wollen. 78 Betriebe in ganz Deutschland haben sich ihr bislang angeschlossen. Kern der Initiative ist ein fester Kriterienkatalog, auf den sich die Teilnehmer verständigt haben. Er soll den hohen Standard ihrer Ausbildung dokumentieren (siehe rechts).

„Wir versprechen den jungen Menschen: Bei uns bekommt ihr eine gute Ausbildung“, sagt Albrecht Bühler, der Gründer der Initiative. „Wir Unterneh-

mer sollten nicht über junge Menschen klagen. Mit unseren Entscheidungen können wir die Weichen für eine gute Ausbildung stellen. Es zahlt sich für beide Seiten aus.“ In 90 Prozent der teilnehmenden Betriebe habe die Ausbildung einen höheren Stellenwert erhalten, sei sogar zur Chefsache geworden. „45 Prozent der Teilnehmer erhalten mehr Bewerbungen, und rund 50 Prozent erhalten bessere Bewerbungen“, sagt Bühler.

Bühler, dessen Garten- und Landschaftsbaufirma in Nürtingen selbst schon Preise als bester Ausbildungsbetrieb gewonnen hat, spricht von einem wertvollen Marketinginstrument, um gute Ausbildung sichtbar zu machen. Dafür wurde ein eigenes Siegel „Top-Ausbildungsbetrieb für Landschaftsgärtner“ geschaffen. Das Konzept wurde schon mehrfach ausgezeichnet, 2011 mit dem begehrten Hermann-Schmidt-Preis des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Die Jury würdigte insbesondere den umfassenden Ansatz von der Ausbildung der Jugendlichen

bis zur Fortbildungsförderung des Ausbildungspersonals mit einem breiten Angebot an unterstützenden Maßnahmen.

Solche Preise tragen dazu bei, dass Betriebe auf die Initiative aufmerksam werden. Auf gezielte Werbemaßnahmen innerhalb der Branche wird verzichtet. „Wir setzen auf organisches Wachstum“, so Bühler. 400 Euro Grundbeitrag pro Jahr sowie 100 Euro pro Azubi kostet die Teilnahme. Das Geld fließt in die Verwaltung, in gemeinsame Werbemaßnahmen und Veranstaltungen. Wer mitmachen möchte, wendet sich direkt an die Initiative. Gemeinsam wird dann

Zwölf Kriterien für bessere Ausbildung

Die Basis

1. Es gibt eine feste Ansprechperson für die Azubis im Betrieb.
2. Die Azubis werden tarifgerecht bezahlt. Der Betrieb führt ein Stundenkonto.
3. Der Betrieb stellt eine vorbildliche Ausstattung mit wetterfester Kleidung, persönlicher Schutzausrüstung und Azubi-Werkzeugkiste zur Verfügung.

Der Weg

4. Ausbildender und Chef nehmen sich Zeit für regelmäßige Azubi-Gespräche. Der Ausbildungsplan wird zwei Mal jährlich intensiv besprochen.
5. Der Einsatz von Feedbackbögen für Azubis erleichtert es, Lob und Kritik mitzuteilen und daraus zu lernen.

Das Team

6. Gemeinsame Aktivitäten für die Azubis werden angeboten. Azubi-Tage oder Fachexkursionen fördern die Teambildung.
7. Die Azubis lernen in einem zweiwöchigen Azubi-Austausch auch andere Partnerbetriebe kennen.

Selbstständigkeit wecken

8. Die Azubis erhalten eigene Verantwortungsbereiche im Bereich Werkstatt, Hof, Außenanlagen, die sie selbstständig betreuen.
9. Eine Azubi-Baustelle oder ein besonderes Azubi-Projekt im dritten Lehrjahr bietet die Chance, selbstständiges Arbeiten zu erproben.

Entwicklung fördern

10. Der Betrieb fördert die fachliche Entwicklung aktiv durch zusätzliche Lernangebote und praktische Übungen.
11. Regelmäßige Pflanzentests fördern das Pflanzenwissen der Azubis und tragen zu guten Prüfungsergebnissen bei.
12. Die Ausbilder nehmen jährlich an Fortbildungsangeboten der Initiative oder des VGL teil.

■ www.initiative-fuer-ausbildung.de

herausgefunden, ob die Qualitätskriterien mit dem eigenen Geschäft vereinbar sind.

„Die Einhaltung der Kriterien ist vor allem eine Selbstverpflichtung“, erklärt Bühler. Er setzt auf den Austausch untereinander. „Der persönliche Kontakt mit den Verantwortlichen bei Ausbildertreffen und Unternehmertagen, die wir regelmäßig durchführen, ist Teil der Kontrolle.“ Das Wichtigste dabei ist ihm jedoch: „Gute Ausbildung ist kein statisches Produkt. Die Zusammenarbeit im Netzwerk trägt dazu bei, unsere Maßnahmen weiterzuentwickeln.“

Der Unternehmer hat dabei längst neue Ziele im Blick. Gemeinsam mit Partnern möchte Bühler die Initiative für Ausbildung auch in anderen Branchen etablieren, die einen hohen Personalbedarf haben. Im November startet die Initiative im Bereich der Altenpflege, der Erzieherberuf und das Bauhandwerk sollen 2015 folgen. ■

Ersetzt jedes Fitness-Studio: Wo der Bagger nicht hinkommt, muss die Erde von Hand umgegraben werden, bevor hier ein Beet entstehen kann.



Catharina Schaal lernt in ihrer Ausbildung beim Landschaftsbaubetrieb Baum und Garten, wie man die Äste der Obstbäume fachgerecht zurückschneidet. Und wie man sicher hoch und wieder runter kommt.

