



Karim Khorshed war zwei Wochen bei der Firma Widenhorn, Gärten am See, in Sipplingen. Ihn begeisterte der Bau einer Natursteinmauer.

diese Aufgabe wollte mir für das Jahr 2008 keiner aus der Hand nehmen“, schmunzelte sie. „Zuerst frage ich immer das Interesse der Betriebe und die Anzahl der ‚tauschwilligen‘ Azubis ab“, erklärte Muth. Stehen die Teilnehmer und die zum Austausch zur Verfügung stehenden Zeiten fest, macht Katrin Muth aus diesen Puzzleteilen ein organisatorisch perfektes Gesamtwerk. „Jeder Azubi bekommt von mir seinen Austauschbetrieb genannt. Der gastgebende Betrieb regelt dann die Unterbringung der Jugendlichen vor Ort“, so Muth. Um die Anfahrt – deren Kosten natürlich vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden – und die weiteren „Feinheiten“ kümmern sich die Azubis allerdings selbst. „Das ist schon der erste und von uns auch bewusst angestrebte Schritt zur Selbstständigkeit“, ergänzte Muth. Oft kommen die jungen Menschen bei Auszubildenden vor Ort oder im Haus des Chefs unter. Nur wenige mussten bislang in einer Pension eingemietet werden. „Ein bisschen Familienanschluss macht den Aufenthalt einfach intensiver“, weiß auch Muth.

Azubi-Erfahrungen

Anna Gregg, Auszubildende der Firma Bergles et Schauer, war dieses Jahr bereits zwei Wochen beim Schweizer Betrieb Bill + Meyer Gartenbau AG. >>

Blick über den Tellerrand

Azubiaustausch im „Netzwerk Gärten“

Der Blick über den Tellerrand ist nicht nur wichtig für die Chefs von Garten- und Landschaftsbauunternehmen, sondern auch für deren Auszubildende. Deshalb gab es 2008 bereits zum zweiten Mal einen Azubi-Austausch unter sieben im „Netzwerk Gärten“ organisierten Betrieben. Auch zwei Schweizer Firmen waren am Austauschprogramm beteiligt. Dort bekamen die Azubis gleichzeitig einen Einblick in das Ausbildungssystem der Schweiz.

Vergleichen und sich austauschen auf allen Ebenen, das ist Programm und Ziel im „Netzwerk Gärten“. Logisch, dass da auch die Azubis neben dem jährlichen Azubi-Treffen mal etwas intensiver zum Zug kommen sollten. So starteten die Netzwerk-Betriebe im Herbst 2007 das erste Austauschprogramm, an dem sich sieben Betriebe (davon zwei aus der Schweiz) und 14 Auszubildende beteiligten. Die Jugendlichen waren von dieser Aus-

tauschwoche sehr begeistert, was die Unternehmer veranlasste, das Projekt fortzuführen. Man einigte sich, den Zeitraum auf zwei Wochen zu verlängern, was weitaus mehr Spielraum für das Erfassen von neuen Arbeitsweisen und Ideen, aber auch zum Knüpfen von persönlichen Kontakten lässt. Zudem wurde der Zeitraum in die arbeitsintensiven Monate Juni und Juli verlegt. Im Jahr 2008 nahmen ebenfalls sieben Betriebe und 12 Azubis ab dem zweiten Ausbildungsjahr (davon vier Frauen) teil.

Katrin Muth von der Firma Bergles et Schauer aus Nersingen-Leibi war bereits im Vorjahr mit der Organisation des Austausches betraut. „Anscheinend waren alle zufrieden, denn

In diesem Heft

- | Fachkräftemangel droht: Immer weniger Schulabgänger 3
- | Baumpflege: Ein Spezialgebiet mit besonderem Know-how 4
- | GaLaBau: Noch stärkere Überflutung mit Werkern droht 6
- | Berufsorientierung: Girls' Day am 23. April 2009 7
- | Seminartermine: Weiterbildung der Ausbilder 8



Anna Gregg (l.) lernte fachlich und persönlich viel durch diesen Austausch dazu.

„Ich konnte bei einer Auszubildenden der Firma wohnen und wir haben in unserer Freizeit viel zusammen unternommen, was mir Land und Leute näher brachte“, freute sich Gregg. Zudem habe dieser Austausch ihr Selbstbewusstsein enorm gestärkt. „Nach den zwei Wochen hatte ich ein längeres Gespräch mit meinen beiden Chefs, die sich sehr für meine Erfahrungen und Sichtweisen interessierten. Mein Austauschbetrieb ließ beispielsweise Kies und andere Schüttgüter bei Bedarf per Förderband an den exakten Einbauort liefern.“ Auch das Arbeiten mit Helikoptern gehört in der Schweiz zum Alltag. „In den engen Städten, im Gebirge und für Dachbegrünungen werden die Vorteile dieser fliegenden Transporter gerne genutzt. Bei der Firma Bill + Meyer werden aber auch die Baumaschinen, deren Handhabung und Sicherheitsvorschriften regelmäßig durch Mitarbeiter für die Mitarbeiter erklärt“, begeisterte sich Anna. „Diese Maßnahme gedenken wir eventuell in unsere betriebliche Praxis zu übernehmen“, erklärte Reinhard Schauer. Die Auszubildenden bringen aber nicht nur neue Erfahrungen mit, sondern auch einen Bewertungsbogen, ausgefüllt vom Austauschbetrieb. „Das ist wie ein kleines Zeugnis und als Anerkennung für die geleistete Arbeit gedacht“, erläuterte Muth. Insgesamt haben in diesem Jahr drei Azubis der Firma Bergles et Schauer am Austausch teilgenommen. Karim Khorshed war zwei Wochen bei der Firma Widenhorn in Sipplingen am Bodensee und war begeistert vom

Bau einer wunderschönen Natursteinmauer. Matthias Neumayr sammelte Erfahrungen bei der Firma Grimm in Hilzingen und lernte viel über individuell gestaltete Staudenrabatten.

Ausbildung in der Schweiz

Die Schweiz bezeichnet ihre Ausbildung zum Landschaftsgärtner als triales Bildungssystem, da neben dem Betrieb und der Berufsschule – wie in Deutschland auch – ein überbetriebliches Kurssystem die Lehrinhalte ergänzt. Die Palette dieses Kurssystems, welches für einen Landschaftsgärtner 18 Tage umfasst, ist breit und reicht von Pflanzenschutz über Grünflächenpflege und Vermessung bis hin zu Maschinenkursen, Natursteinbearbeitung, Gehölzschnitt und anderen Themen. Seit dem Jahr 2000 enthält es auch den Kurs „Beratung und Verkauf“. „Diese Thematik wird für eine erfolgreiche Kundenbetreuung und -gewinnung immer wichtiger“, erklärte Bruno Ramseier, Berufsbildungssekre-

tär von JardinSuisse, Unternehmerverband der Gärtner in der Schweiz. Als gärtnerische Kernkompetenz zählen in der Schweiz natürlich die Pflanzenkenntnisse. Sie sind deshalb seit dem Jahr 2000 ein eigenes, dreistündiges Prüfungsfach bei den Lehrabschlussprüfungen. In diesem so genannten „Fallfach“ muss mindestens die Note 4,0 (in der Schweiz ist die 6,0 die beste Note!) erreicht werden, um zu bestehen. Insgesamt dauert die Abschlussprüfung drei Tage. Allein für die praktischen Arbeiten veranschlagt die Prüfungsordnung 14 bis 15 Stunden. Ein weiteres Fallfach ist das Thema Berufskennnisse. Das vierte Prüfungsfach, welches ebenfalls nicht schlechter als 4,0 sein darf, ist die so genannte „individuelle Facharbeit“. „Ich würde diese als ‚Kür‘ der Prüfung bezeichnen“, so Ramseier. Der Lernende (so heißen die Azubis in der Schweiz) muss hierfür eine mit dem Ausbildungsbetrieb definierte Aufgabe selbstständig durchführen und vollständig dokumentieren. In der Regel handelt es sich hierbei um einen realen Auftrag (Bau oder Pflege), für welchen das Einverständnis des Kunden im Vorfeld eingeholt wird. „Die individuelle Facharbeit wird von den Lernenden sehr geschätzt. Oft ist es das erste Mal, dass sie eine Arbeit völlig alleinverantwortlich ausführen“, erläuterte Ramseier. Der Lernende hat die Möglichkeit



Land und Leute lernte Anna Gregg (l.) durch ihre Schweizer Arbeitskollegin Melanie besser kennen.



Katrin Muth von der Firma Bergles et Schauer ist die Hauptorganisatorin in Sachen Azubiaustausch.

ein Thema auszusuchen, welches ihm gut liegt. Während der Ausführung besucht ein zugeteilter Experte mindestens einmal diese Arbeitsstelle. Am Ende stehen die Bewertung der Arbeit und der Dokumentation durch den Lehrmeister. Darauf gestützt findet ein Fachgespräch mit dem Lernenden und zwei Experten statt, die prüfen, ob die Bewertung des Lehrmeisters gerecht-



Bruno Ramseier, Berufsbildungssekretär JardinSuisse

fertigt ist. Sie legen dann die definitive Fachnote fest. „Dies ist ein großer Aufwand für die Lehrbetriebe und die Prüfer. Dank dem hierdurch bewirkten Motivationsschub bei den Lernenden stehen dennoch alle hinter dieser Facharbeit“, ergänzte Ramseier. Die Abschlussnote „Beruflicher Unterricht“ setzt sich übrigens aus den Semester-Noten aller drei Lehrjahre zusammen. „Seitdem haben unsere Lernenden ihren ‚schulischen Durchhänger‘ im zweiten Lehrjahr weitgehend eingestellt“, führte Ramseier aus.

Zurzeit gibt es in der Schweiz 2.285 Lehrverhältnisse (1. bis 3. Lehrjahr) im Garten- und Landschaftsbau mit einem Frauenanteil von neun Prozent. Eine beachtliche Zahl im Vergleich zu 6.403 Ausbildungsverträgen in Deutschland. Gemäß der aktuellsten Statistik aus dem Jahr 2006 lagen damit die Schweizer Gärtner auf Platz 13 der meistgewählten Berufe. Doch auch auf die Schweiz kommen ab dem Jahr 2009 jährlich sinkende Zahlen bei den Schulabgängern zu. Des Weiteren stehen Änderungen in der gärtnerischen Berufsbildung bevor. Die Arbeiten zur Reform der Bildungsverordnung, die dem neuen Berufsbildungsgesetz angepasst werden muss, haben bereits begonnen. Der Blick über diesen „nachbarschaftlichen“ Tellerrand dürfte also weiterhin interessant bleiben.

Petra Reidel, Grafenau

Fachkräftemangel droht

Schulabgängerzahlen sinken deutlich

Einer Prognose der Kultusministerkonferenz zu Folge sinken die Zahlen der Schulabgänger bis zum Jahre 2020 bundesweit signifikant. Dabei ist die Lage in den östlichen Bundesländern sehr viel prekärer als in den westlichen Ländern. Bis 2011 sinken die Schulabgängerzahlen im Osten auf knapp 51 % gegenüber 2000, um dann in den Folgejahren nur geringfügig anzusteigen. Erst im Jahre 2019 wird die 60%-Grenze mit sehr flachem Anstieg wieder überschritten.

In den westlichen Bundesländern sinken die Zahlen der Schulabgänger erst 2017 auf den Ausgangswert von 2000 und erreichen 2020 stetig absinkend den Wert von 91 %. Bereits 2008 sanken die Schülergesamtzahlen nach einem Zwischenhoch 2006 auf die Zahl aus dem Jahr 2000 ab. 2020 gehen nur noch 83 % der

Schüler im Vergleich zu 2000 von der Schule ab. Das aber heißt deutlich weniger Interessenten am Beruf des Landschaftsgärtners, deutlich weniger Auszubildende und als Folge deutlich weniger Fachkräfte im GaLaBau.

Nachwuchswerbung soll gegensteuern

Weil das AuGaLa diese gefährliche Entwicklung frühzeitig erkannte, wurde seinerzeit die intensive Nachwuchswerbung ins Leben gerufen, um den GaLaBau-Unternehmen den Fachkräftenachwuchs zu sichern. Allerdings kann das AuGaLa nur die Mittel dazu bereit stellen und Unterstützung durch die Referenten für Nachwuchswerbung anbieten, die eigentlichen Aktivitäten zur Sicherung des eigenen Fachkräftenachwuchses können nur in den GaLaBau-Unternehmen stattfinden. Wichtig dabei ist, dass sich so viele landschaftsgärt-

nerische Unternehmen wie möglich als Ausbildungsbetriebe anerkennen lassen, um die sinkenden Schulabgängerzahlen wenigstens einigermaßen zu kompensieren. Dazu bedarf es aber auch der Bereitschaft, aktiv auszubilden.

Die Einzugsstelle für die Ausbildungsumlage des AuGaLa stellt fest, dass es bedauerlicherweise viele Ausbildungsbetriebe gibt, die zwar anerkannt sind, aber nicht aktiv ausbilden. Von ca. 14.400 Umlage zahlenden Betrieben sind nur ca. 2.850 als Ausbildungsbetrieb anerkannt. Hier liegt ein großes, ungenutztes Potenzial, um auch in Zukunft auf eine ausreichende Zahl von landschaftsgärtnerischen Fachkräften zurückgreifen zu können. Daher der eindringliche Appell an alle Betriebe im GaLaBau: Lassen Sie sich als Ausbildungsbetrieb anerkennen und bilden Sie (wieder) aus. AuGaLa unterstützt Sie dabei nach Kräften.

Baumpflege – ein Spezialgebiet mit besonderem Know-how

Das Wissen und die Fertigkeiten, die man im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau erlernen kann, sind äußerst umfangreich. So umfangreich, dass es durchaus zweckmäßig erscheint, sich innerhalb dieser Gärtnerbranche weiter zu spezialisieren. Wer nicht regelmäßig Teiche oder sogar Schwimmteiche baut, kann dies vielleicht trotzdem, leichter fällt es aber dem Spezialisten. Genauso ist es mit Dachbegrünungen, Sportplätzen, großen Industrieflächen, Natursteinpflasterflächen usw. Mit der Baumpflege verhält es sich nicht anders.

Wie können nun Grundkenntnisse der Baumpflege in der Ausbildung vermittelt werden? Wie bei den anderen Spezialgebieten des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus können in der Berufsschule bestenfalls die theoretischen Grundlagen der Baumpflege angesprochen werden, das Weitere hängt vom betriebsinternen Wissen des Ausbildungsbetriebes ab. Dabei ist gerade die Baumpflege ein sehr dynamisches Gebiet. Während andere Teilbereiche des Garten- und Landschaftsbaus zumeist auf viele Jahrzehnte der guten fachlichen Praxis und der Forschung zurückgreifen können, ist die Baumpflege erst vor gut 20 Jahren vom Kopf auf die Füße gestellt worden. Zwar werden Bäume schon seit Jahrhunderten geschnitten und mit Pionieren wie Michael Maurer wuchs seit den 1930er Jahren die Kenntnis über Baumbehandlungen, die moderne Baumpflege, wie sie heute etabliert ist, kennen wir aber erst seit dem ersten Vortrag des amerikanischen Forstwissenschaft-

lers Dr. Alex Shigo 1984 an der LVG Heidelberg. In den folgenden Jahren setzte eine Entwicklung weg von der Baumchirurgie hin zur eher baumbiologisch orientierten Baumpflege ein. Auch in Deutschland nahmen Wissenschaftler Untersuchungen auf, um den Kenntnisstand in der Baumpflege auszubauen und wissenschaftlich zu hinterlegen. So ergibt sich heute ein umfangreiches Wissen, das aber immer wieder von neuen Erkenntnissen durchzogen wird.

Bäume filtern Feinstäube

Warum aber hat die Baumpflege in den letzten 20 Jahren so an Bedeutung gewonnen, dass sich ganze Wissenschaftszweige mit ihr befassen und eigene praktische Qualifikationen für Baumpflege entwickelt wurden? Zum einen, weil Bäume seit jeher eine besondere Bedeutung für den Menschen haben. Sie waren Kultstätten, Lebensgrundlage und Markierung in der Landschaft. Sie wurden schon früh als gestalterisches Element in Parks und später auch in die wachsenden Städte gepflanzt. Hier über-

nahmen Bäume die Funktion der Erholungswirkung allein durch ihre Anwesenheit. Mittlerweile wissen wir, dass sie insbesondere in den Städten zusätzlich noch einen wichtigen Beitrag zum Kleinklima leisten. Sie filtern Feinstäube aus, kühlen die Umgebungsluft, sind Lebensraum, binden Kohlendioxid und produzieren Sauerstoff. Hier kommt ein anderer Aspekt von Bedeutung hinzu: die Nachhaltigkeit. Da Bäume also sowohl gestalterisch, als auch ökologisch bedeutsam sind, sollten diese Funktionen selbstverständlich langfristig erhalten werden. Und schließlich kosten Bäume auch Geld. Werden Bäume gut gepflegt, werden somit neben der Wohlfahrtswirkung auch Investitionen gesichert. Nicht sachgemäße Baumpflege hingegen kann die Lebenserwartung eines Baumes drastisch, teilweise auf weniger als die Hälfte verkürzen.

Optimale Pflanzung, fachgerechter Schnitt, Schutz des Wurzelraums

Durch die Geschichte der Baumpflege kommt es an diesem Punkt – gute

Regelwerke

- FORSCHUNGSGESELLSCHAFT FÜR STRASSEN- UND VEREHRSWESSEN (Hrsg.) 1999: Richtlinien für die Anlage von Straßen; Teil: Landschaftspflege; Abschnitt 4: Schutz von Bäumen, Vegetationsbeständen und Tieren bei Baumaßnahmen - RAS-LP 4. FGSV Verlag Köln und Berlin, 32 Seiten.
- FORSCHUNGSGESELLSCHAFT LANDSCHAFTSENTWICKLUNG LANDSCHAFTSBAU e.V. (Hrsg.) 2004: Empfehlungen für Baumpflanzungen - Teil 2: Standortvorbereitungen für Neupflanzungen; Pflanzgruben und Wurzelraumerweiterungen, Bauweisen und Substrate. Bonn, 48 Seiten.
- FORSCHUNGSGESELLSCHAFT LANDSCHAFTSENTWICKLUNG LANDSCHAFTSBAU e.V. (Hrsg.) 2005: Empfehlungen für Baumpflanzungen - Teil 1: Planung, Pflanzarbeiten, Pflege. Bonn, 51 Seiten.
- FORSCHUNGSGESELLSCHAFT LANDSCHAFTSENTWICKLUNG LANDSCHAFTSBAU e.V. (Hrsg.) 2006: ZTV-Baumpflege - Zusätzliche Technische Vertragsbedingungen und Richtlinien für Baumpflege. Bonn, 71 Seiten.



Olaf Florin

- Selbstständiger Baumpfleger aus Kassel
- Landschaftsgärtner
- Bundesnachwuchssieger 1997
- Fachagrarwirt für Baumpflege und Baumsanierung, Heidelberg
- Student der Arboristik im 5. Semester

Pflege – leider immer wieder zu Verwirrungen. Zum Teil, weil es schwer fallen kann, ständig auf dem neuesten Stand der Technik zu bleiben, zum Teil aber auch, weil noch viel älteres Wissen der Baumchirurgie verbreitet ist. Dabei sind die drei wichtigsten und effektivsten Regeln der Baumpflege denkbar einfach und lassen sich auch Auszubildenden vermitteln: Wenn erstens die Pflanzung optimal verläuft, zweitens die Fertigstellungs- und Entwicklungspflege erfolgt, und drittens der Wurzelraum des Baumes langfristig geschützt wird, ist das Wesentliche zu einer positiven und kostengünstigen Baumentwicklung getan. Im Einzelnen meint dies die zur Verfügungsstellung eines ausreichend großen durchwurzelbaren Raumes, rechtzeitiger Erziehungs- und Aufbauschchnitt und der Schutz des Wurzelraumes insbesondere auf Baustellen. Hier kann auf die einschlägigen Regelwerke am Ende des Artikels verwiesen werden. Sind die ersten 15 Standjahre – die Jugendphase – gut verlaufen, ist ein Baum in den nächsten 40 bis 60 Jahren – der Reifephase – in der Regel wenig pflegeintensiv. Die Anwendung der ZTV-Baumpflege in allen Lebensphasen des Baumes komplettiert eine gute Baumpflege. Die wichtigsten Punkte hier sind

- die Vermeidung zu großer Schnitte,

- der Schnitt auf Astring und
- das Unterlassen von unnötigen Einkürzungen oder Kappungen.

Vielfältige Möglichkeiten der Fortbildung

Diese relativ leicht anzuwendenden Grundregeln basieren auf umfangreichen Kenntnissen baumbiologischer, -anatomischer und -physiologischer Hintergründe. Deshalb wurde Anfang der 1990er Jahre der Fachagrarwirt für Baumpflege und Baumsanierung als mehrmonatiger Fortbildungskurs für Praktiker entwickelt. Seit einigen Jahren gibt es auch die abgestuften europäischen Varianten European Tree Worker (ETW) und der dem Fachagrarwirt gleichstehende European Tree Technician (ETT). Auch die Seilklettertechnik als Baumzugangstechnik hat in den letzten 20 Jahren eine enorme Entwicklung vollzogen. Die Wissenschaft reagierte 2003 mit der Auflage des Studiengangs Arboristik in Göttingen, der sich mit allen Fragen rund um Bäume in besiedelten Räumen befasst. Das Fachwissen dieser Fortbildungsgänge ist natürlich nicht in jedem Betrieb des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau vorhanden, so dass eine Zusammenarbeit mit Baumpflegebetrieben sinnvoll ist, in denen diese Qualifikationen vorhanden sind. So kann man seinen

Auszubildenden und Mitarbeitern einen Einblick in die Baumpflege ermöglichen und erhält hochprofessionelle Arbeit, die man selbst unter Umständen nicht hätte leisten können.

Ausbildungsk Kooperationen fördern das Fachwissen der Azubis

Eine weitere Möglichkeit den Auszubildenden Baumpflegetechnik zu vermitteln wäre, sie während ihrer Ausbildung für einige Zeit in einem Baumpflegebetrieb lernen zu lassen. In zwei bis drei Monaten ließen sich einige grundlegende Fertigkeiten erwerben. Auch vollständige Ausbildungskooperationen sind denkbar und erfolgen auch bereits, zum Beispiel in einem Baumpflegebetrieb in Baden-Württemberg, der zusammen mit einem Garten- und Landschaftsbaubetrieb einen Auszubildenden ausbildet. Abwechselnd ist dieser Auszubildende für jeweils einige Wochen in den Betrieben. Da reine Baumpflegebetriebe normalerweise sehr spezialisiert sind und sie die übrigen Arbeiten der Landschaftsbaubranche kaum ausführen können oder wollen, sollten Konkurrenzängste bei jeder Art der interdisziplinären Zusammenarbeit keine Rolle spielen.

GaLaBau wird zukünftig noch stärker mit Werkern überflutet

Neue Bundesempfehlungen für die Ausbildung zum Werker

Dass der Garten- und Landschaftsbau und die Hauswirtschaft von der Arbeitsverwaltung als Sammelbecken für behinderte und sonst benachteiligte Menschen missbraucht wird, war an dieser Stelle schon häufiger zu lesen. Anstatt diesen Personenkreis auf alle 343 deutsche Berufe gleichmäßig zu verteilen, scheint es für die Arbeitsagenturen einfacher zu sein, bestimmte Berufe grundlos als minderqualifizierend einzustufen und die meisten Benachteiligten dorthin zu beraten. In den Augen der Arbeitsverwaltung sind im Garten- und Landschaftsbau, genauso wie in allen anderen Berufen des Agrarbereiches, weder räumliches Vorstellungsvermögen, noch rechnerisches Denken, noch Sprachbeherrschung wichtig. Dies ist den Dokumenten zur Umsetzung des Ausbildungspaktes der Bundesagentur für Arbeit eindeutig zu entnehmen. Offensichtlich haben sich die meisten Berufsberater in den Arbeitsagenturen noch nie über die tatsächlichen Inhalte landschaftsgärtnerischer Arbeit informiert. Um es noch einmal zu wiederholen: Der BGL hat keine Vorbehalte gegen behinderte oder benachteiligte Menschen. Er würde, ohne zu murren, zu seiner sozialen Verantwortung diesem Personenkreis gegenüber stehen, wenn dieser Personenkreis auf alle deutschen Berufe gleichermaßen verteilt würde. Die unsinnig hohen Zuweisungszahlen durch die Arbeitsverwaltung ausgerechnet in den GaLaBau werden aber als Diskriminierung des landschaftsgärtnerischen Berufes und als erhebliche Imageschädigung vor dem Hintergrund des Wettkampfes der Berufe um qualitativ hochwertigen Nachwuchs aufgefasst.

Gesetzliche Bestimmungen nicht beachtet

Bisher versuchte der BGL durch das Pochen auf gesetzliche Bestimmun-

gen die Werkerflut, die in den GaLaBau-Betrieben nachweislich nicht unterkommt, einzudämmen. Mit der „Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BiBB) zu Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG für behinderte Menschen“ sowie die Bemühungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), in vier Workshops eine solche bundesweit gültige Rahmenregelung für behinderte Menschen zu schaffen, wurden dem GaLaBau diese „Waffen aus der Hand geschlagen“. Zwar wird in der Empfehlung des Hauptausschusses und in der Rahmenregelung des BMBF auf das Erfordernis des § 64 Berufsbildungsgesetz (BBiG) hingewiesen, dass alles getan werden soll, damit auch behinderte Menschen eine reguläre Ausbildung absolvieren können. Dafür gibt es sogar im BBiG den § 65, in dem entsprechende Hilfsmittel für das Absolvieren einer regulären Ausbildung angeboten werden. Für die Arbeitsverwaltung ist es allerdings leichter, sich über diese gesetzlichen Bestimmungen einfach hinweg zu setzen und sich nicht individuell um den Betroffenen kümmern zu müssen, sondern ihn pauschal in eine Werker-ausbildung z. B. im Agrarbereich zu beraten.

Ahnungslosigkeit der Betroffenen

In den genannten Empfehlungen wird auch eindeutig darauf hingewiesen, dass vor der Deklaration zum behinderten Menschen die Arbeitsverwaltung verpflichtet ist, ein Gutachten ihrer psychologischen und medizinischen Fachdienste anzufertigen, um die Behinderung festzustellen. Realität ist allerdings, dass diese Gutachten in den seltensten Fällen zum Tragen kommen, sondern der jeweilige Berufsberater den Betroffenen für behindert erklärt, ihn damit

unabhängig von der eigentlichen Definition der Behinderung im § 2 SGB IX förderfähig im Sinne des § 19 SGB III macht und damit die Handhabe zur pauschalen Überweisung in eine Werker-ausbildung hat. Das Perfide daran ist, dass viele auf diese Art zu behinderten Menschen gemachte Personen dieses gar nicht wissen und vermuten, als Werker eine reguläre Ausbildung zu durchlaufen – bis das böse Erwachen am Ende kommt und kein Arbeitsplatz im Garten- und Landschaftsbau zur Verfügung steht. Verstärkt wird in Zukunft diese Ahnungslosigkeit der Betroffenen noch durch ein übertriebenes, falsch verstandenes Gutmenschentum, nach dem alle auch nur entfernten Möglichkeiten der Diskriminierung des betroffenen Personenkreises eliminiert werden müssen. Danach wird der Werker zum anerkannten Ausbildungsberuf und in der Rahmenregelung ist die Rede vom Ausbildungsberufsbild. Dem Ganzen wird die Krone aufgesetzt, wenn es wegen der angeblich zu befürchtenden Diskriminierung die Begriffe „Werker“ und „Helfer“ in der Bezeichnung des „Berufes“ nicht mehr geben soll, sondern allen Ernstes vorgeschlagen wird, z. B. im Falle des Garten- und Landschaftsbau den „Berufsabschluss“ „Gärtner, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau (§ 66 BBiG)“ oder „Landschaftsgärtner (§ 66 BBiG)“ zu nennen.

Proteste der Agrarvertreter

Nicht nur an dieser Stelle haben die an den Workshops des BMBF beteiligten Vertreter des Agrarbereiches – übrigens im Gegensatz zu den von der Werkerproblematik kaum betroffenen Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern die einzigen echten Berufsvertreter in diesem Gremium – heftigst gegen diese Verfahrensweise protestiert. Nicht zuletzt

dieses haarsträubenden Vorhabens wegen wurde im Koordinierungsausschuss Berufsbildung des Gartenbaues gemeinsam mit der Gewerkschaft IG BAU beschlossen, zunächst für den Gartenbau, später aber für die gesamte Agrarwirtschaft eigene Empfehlungen für die Ausbildung behinderter Menschen herauszugeben. Die Empfehlungen werden sich zwar weitestgehend an die Formulierungen des BMBF-Workshops anlehnen, allerdings werden die Dinge beim Namen genannt und nicht vornehm

verschwiegen. Absolventen einer Ausbildung für behinderte Menschen sind und bleiben z. B. „Werker/Helfer im Garten- und Landschaftsbau“ und erlernen keinen Ausbildungsberuf, der zu einer Berufsfähigkeit führt, sondern werden an Hand einer Ausbildungsregelung der jeweiligen zuständigen Stelle und nicht in einer Ausbildungsverordnung nach BBiG zum Helfer qualifiziert.

Die genannten laschen Einstellungen des BiBB-Hauptausschusses und des BMBF-Workshops zu eindeuti-

gen gesetzlichen Bestimmungen war „Wasser auf die Mühlen“ der Bundesagentur für Arbeit, deren Vertreter ebenfalls an den BMBF-Workshops teilnahmen. Für die unverhohlenen triumphierende Arbeitsverwaltung sind nun alle rechtlichen Dämme gegen eine noch höhere Überflutung des Garten- und Landschaftsbau mit Werkern/Helfern sogar durch ein Bundesministerium eingerissen worden, das es eigentlich besser wissen müsste.

Tö

23. April 2009: Ein ganzer Tag im Zeichen der Berufsorientierung

Der „Girls´ Day“, eine bundesweite Berufsorientierungsveranstaltung, soll Mädchen dazu Gelegenheit geben in typische „Männerberufe“ hinein zu schnuppern. Eine Vielzahl von Unternehmen, Behörden und Forschungseinrichtungen beteiligt sich mit Angeboten. Die teilnehmenden Mädchen im Alter zwischen 10 und 15 Jahren sollen an diesem Tag (23. April 2009) vor allem praktische Tätigkeiten des Berufes erleben können.

Bernd Westbrock, Ausbilder ÜA, LVG Bad Zwischenahn, berichtet: „Wir haben in diesem Jahr zum fünften Mal den Girls´ Day durchgeführt. Den Jugendlichen macht insbesondere die Kombination der Übungsarbeiten Spaß, z. B. mit Wasser beim Aufbau eines Quellsteins. Einige Teilnehmer sagten: ‚Das ist ja fast wie Ferien‘, und würden am liebsten am nächsten Tag wiederkommen. Für mich als Ausbilder ist es eine schöne Abwechslung und es freut mich zu sehen, mit wie viel Begeisterung die Teilnehmer an die praktischen Arbeiten herangehen.“



Aktionslandkarte im Internet

Weitere Informationen zum Girls´ Day bietet die Internetseite www.girls-day.de. Dort gibt es auch die Möglichkeit, das eigene betriebliche Angebot auf einer Aktionslandkarte einzutragen. Die Firma Jens Janssen Garten- und Baumpflege GmbH aus Bremen nimmt 2009 bereits zum fünften Mal teil. Mitarbeiterin Désirée Groß nennt die bisherigen Erfahrungen: „Wir hatten ausschließlich externe Teilnehmerinnen, die durch das Internetportal auf uns aufmerksam geworden waren – d. h. es waren keine Kinder von Mitarbeitern. Im Schnitt vergeben wir zwei Plätze pro Jahr, 2007 konnten wir sogar fünf Mädchen begeistern.“

Auch Aktionen für Jungen

In fast allen Bundesländern empfehlen die Kultusministerien die Teilnahme am Zukunftstag für Mädchen ab Klasse 5. Häufig gibt es parallel auch Veranstaltungen für Jungen. Niedersachsen hat den Tag in einen „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ erweitert, an dem auch Jungen über den beruflichen Tellerrand schauen sollen. Markus Stolze, Stolze Garten- und Landschaftsbau GmbH, aus Osnabrück berichtet: „Am Girls´ Day waren bei uns auch zwei Jungs dabei. Die Kinder haben alle vier gut mitgezogen. Für die Mädchen war es in jedem Fall ein besonderer Tag, hier Einblick in unseren Beruf zu bekom-

men. Auch für mich und meine Mitarbeiter war es spannend und anders. Spaß hatten wir eine ganze Menge, die Puste hat zwar ab Mittag so hier und da nachgelassen, aber mit ein paar kleinen Stärkungen ging es dann doch bis Feierabend“.

Informationen zur Durchführung des Mädchen-Zukunftstages in den verschiedenen Bundesländern findet man auch über die Internetseite www.girls-day.de.

Schulfreistellung und Versicherung

Wird der Girls´ Day als Schulveranstaltung angeboten, sind die Kinder über die Schule unfallversichert. Ist die betriebliche Veranstaltung in der Aktionslandkarte im Internet auf www.girls-day.de eingetragen, sind die Kinder zusätzlich subsidiär unfall- und haftpflichtversichert. Weitere Details zu Versicherungsfragen ebenso wie zur Schulfreistellung finden sich auf der Internetseite.

Mitmachen lohnt sich

Mitmachen lohnt sich, denn Mädchen sind Multiplikatorinnen und werden ihre guten Erfahrungen mit dem Landschaftsgärtnerberuf in die Schulen tragen. Infomaterial zum Beruf erhalten Sie über die Referenten für Nachwuchswerbung bei den GaLaBau-Landesverbänden.

Programmübersicht WdA-Seminare

Informieren Sie sich näher bei Ihrem Landesverband über die Seminare

Landesverband	Zeitraum	Titel	Referent	Ort
Baden-Württemberg	30.-31.01.2009	Souverän auftreten und kommunizieren - Rhetorik für Ausbilder	Eberhard Breuninger	Leinfelden-Echterdingen
Baden-Württemberg	06.-07.02.2009	Jeder gibt sein Bestes! Was Sie tun können, damit Ihre Auszubildenden zu TOP-Teamspielern werden	Eberhard Breuninger und Albrecht Bühler	Leinfelden-Echterdingen
Baden-Württemberg	27.-28.02.2009	Führen von Auszubildenden auf der Baustelle	shm-Netzwerk, Jörg Buschfeld	Leinfelden-Echterdingen
Berlin und Brandenburg	19.-20.02.2009	Auszubildende professionell auswählen – „Wie finde ich den passenden Azubi für meinen Betrieb?“	Eberhard Breuninger	LAGF Großbeeren
Hamburg	16.-17.01.2009	Auszubildende professionell auswählen – „Wie finde ich den passenden Azubi für meinen Betrieb?“	Eberhard Breuninger	Bildungszentrum Tannenfelde, Aukrug
Hessen-Thüringen	12.02.2009	Umgang mit Konflikten in der Ausbildung	Lutz Jäkel	FGL-Geschäftsstelle, Wiesbaden
Hessen-Thüringen Grünberg	27./28.02.2009	Rhetorik für Ausbilder	Eberhard Breuninger	Bildungsstätte Gartenbau,
Hessen-Thüringen	05.11.2008	Vermittlung von Pflanzenkenntnissen	Thomas Müller	FGL-Geschäftsstelle, Wiesbaden
Hessen-Thüringen	27.-28.11.2008	Der Ausbilder als Coach und Lernbegleiter	Eberhard Breuninger	Bildungsstätte Gartenbau, Grünberg
Mecklenburg-Vorpommern	23.-24.01.2009	Der Ausbilder als Lernberater	Lutz Jäkel	Schwerin
Niedersachsen Bremen	30.-31.01.2009	Vom Azubi zur Fachkraft	shm-Netzwerk, Jörg Buschfeld	Bremen
Niedersachsen Bremen	6.-7.02.2009	Motivation und Unterstützung von Azubis	Anke Arndt-Storl	Bremen
NRW	23.-24.01.2009	Auswahl von Auszubildenden	shm-Netzwerk, Jörg Buschfeld	Oberhausen
NRW	06.-07.03.2009	Fit für die Prüfung	Eberhard Breuninger	GBZ Essen
Sachsen	16.-17.02.2009	Jeder gibt sein Bestes! Wie Auszubildende zu Top-Teamspielern werden	Eberhard Breuninger	VGLS Kesselsdorf, Dresden
Sachsen	02.-03.03.2009	Methodik des Vermittelns von Pflanzenkenntnissen	Christa Hiltmann	Schule f. Gartenbau u. Technik, Dresden-Pillnitz
Sachsen-Anhalt	19.-20.02.2009	Motivation und Unterstützung von Azubis	Lutz Jäkel	Kloster Drübeck
Schleswig Holstein	23.-24.01.2009	Auswahl von Azubis	shm-Netzwerk, Sabina Karsten	Bildungszentrum Tannenfelde, Aukrug
Schleswig Holstein	13.-14.02.2009	Die erfolgreiche Ausbildung des Auszubildenden im Team	Stephan Möller	Bildungszentrum Tannenfelde, Aukrug

Impressum

Herausgeber: AuGaLa | Haus der Landschaft | 53602 Bad Honnef | Tel.: 02224 7707-0 | Fax: 02224 7707-77 | www.augala.de | info@augala.de

Verantwortlich: Dr. Hermann Kurth

Redaktion: Detlev Tönnies | Martina Pordzik | Roger Baumeister | Reiner Bierig | Franz Josef Löhmann | Sabine Weller | Angelika Kaminski | Klaus Fink | Wolfgang Herr

Herstellung: signum[kom, Köln

Druck: SZ-Offsetdruck Verlag St. Augustin

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Gedruckt auf umweltfreundlichem Papier.

©2009 Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.