

## Der Buchsbaum – richtige Maßnahmen bei Erkrankungssymptomen

Teil 2 der Serie Pflanzenkrankheiten



Blattfall bei Buchsbaumkugel der Sorte „Suffruticosa“, darunter bodendeckender „Herrenhausen“ mit geringem Befall

Der Gewöhnliche Buchsbaum, *Buxus sempervirens*, gehört seit vielen Jahren zu den beliebtesten Pflanzen in Gärten und Parkanlagen. *Buxus* ist sehr gut für unser Stadtklima geeignet, findet sowohl im schattigen als auch im sonnigen Bereich gute Standortbedingungen vor. Obwohl feuchtigkeitsliebend, verträgt er durchaus sommerliche Hitze- und Trockenperioden. Durch seine hervorragenden Eigenschaften als schnittverträgliches Gehölz für Hecken und Einfassungen sowie als Bodendecker hat er besondere Bedeutung in der gärtnerischen Verwendung bekommen.

Seit einigen Jahren ist der Buchsbaum aber durch eine neue, gefürchtete Krankheit bedroht. Der Schadpilz *Cylindrocladium buxicola* hat sich in weiten Teilen Deutschlands breit gemacht und treibt sein Unwesen. Die von ihm verursachte Symptomatik wird auch als Buchsbaumsterben bezeichnet.

Die Infektion mit dem Pilz erfolgt ausschließlich bei warmen Witterungsbedingungen mit Temperaturen ab 20° C und länger anhaltenden Niederschlägen. Die Sporen des Pilzes werden durch Wind verbreitet und dringen in die Triebe und Blätter ein. Vor allem nach einem Rückschnitt der Gehölze gibt es besonders viele Eintrittspforten an den Pflanzen. Auf den jungen Blättern sind zunächst orange-braune Flecken zu erkennen, während die älteren Pflanzenteile noch gesund aussehen. Später zeigen sich auch im unteren Bereich hell bis dunkelbraune Flecken an den Blatträndern, die im weiteren Krankheitsverlauf zusammenfließen. Innerhalb weniger



Schwarze, längliche Strichelungen an Trieben



Beginnende Blattfleckenbildung durch *Cylindrocladium*



Starker Befall mit Blattflecken

Tage nach dem Auftreten der ersten Flecken kommt es zu massivem Blattfall und Absterben der befallenen Triebstücke. Ein weiteres wichtiges Merkmal für das Auftreten der Krankheit zeigt sich an den Trieben. Dort sind deutlich erkennbar dunkle, längliche Strichelungen zu finden, die als Läsionen bezeichnet werden. Der Blattfall unterscheidet die neue Pilzkrankheit *Cylindrocladium* vom schon länger bekannten Buchsbaumkrebs. Diese Krankheit, ausgelöst durch *Volutella buxi*, bildet sich eher in kühleren Sommern. Im Gegensatz zum neuartigen Buchsbaumsterben bleiben die Blätter dabei lange Zeit an den Trieben hängen. Das abgefallene >>

### In diesem Heft

- |                                                               |   |
|---------------------------------------------------------------|---|
| Ziellauf – Konflikte im Ausbildungsalltag erkennen und lösen  | 2 |
| Fachkräfte für morgen – Wettbewerb um gute Schulabgänger      | 5 |
| Neuer praxisorientierter Studiengang Landschaftsbau in Höxter | 7 |
| Dualer Studiengang an der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf  | 7 |
| Termine: Seminare zur Weiterbildung der Ausbilder             | 8 |

Laub bildet die größte Gefahr für eine Neuinfektion im nächsten Jahr. Der Pilz überwintert auf den Blättern und springt bei entsprechenden Witterungsbedingungen im Frühsommer auf die frischen Triebe von Buxus über. Eine Entfernung von Laub und abgeschnittenen Trieben, eventuell auch mit Laubsaugern, ist dringend anzuraten. Verwendete Schnittwerkzeuge, Kleidung und Schuhe sollten nach dem Arbeiten an Buchsbaum gereinigt werden, somit kann eine Verbreitung der Sporen vermindert werden.

Eine direkte Bekämpfung der Krankheit in Gärten, Parkanlagen und Friedhöfen ist sehr schwierig. Zwar kann durch den Einsatz von Pflanzenschutzmitteln eine Verzögerung und Verminderung der Infektion erreicht werden. Wenn der Befallsdruck in feuchten Sommern aber steigt, müssen schon regelmäßige Fungizidspritzungen mit einem Abstand von zwei Wochen durchgeführt werden. Dazu stehen eigentlich genug Präparate zur Verfügung, selbst im Hausgarten könnte mit Myclobutanil (Systhane, Ectivo), Difenconazol (Score, Duaxo), Mancozeb (Dithane) oder Azoxystrobin (Ortiva, Boccacio) behandelt werden. Der Zeitaufwand für solche Maßnahmen ist in den meisten Fällen allerdings sehr hoch, auch die Wirkung ist im Sommer oftmals nicht befriedigend. Vor allem

### Symptome

- An jungen Blättern orange-braune, runde Flecken
- Schwarze, längliche Strichelungen auf den Trieben
- Wenige Tage nach Auftreten erster Flecken starker Blattfall und Absterben der befallenen Triebstücke
- Weißer Sporenbelaag auf der Blattunterseite abgestorbener Blätter bei hoher Luftfeuchte

wenn die oben beschriebenen schwarzen Strichelungen auf den Trieben sichtbar sind, werden chemische Maßnahmen weitestgehend zwecklos.

Die Standortwahl hat eine hohe Bedeutung für die Widerstandsfähigkeit von Buchsbaum. So sollte keine Verwendung in Lagen mit mangelnder Luftbewegung gewählt werden, denn ein rechtzeitiges Abtrocknen der Blattfläche beugt Infektionen durch *Cylindrocladium* vor.

Durch Auswahl widerstandsfähiger Sorten kann der Landschaftsgärtner ebenfalls auf die Krankheit einwirken. Sorten von *Buxus sempervirens* sind sehr anfällig. Hierzu gehören die bekannten „Suffruticosa“, „Blauer Heinz“, „Handworthiensis“ oder „Rotundifolia“, welche häufig als Einfassungs-Buchsbaum verwendet werden. Widerstandsfähiger sind die zum *Microphylla*-Sortiment gehörenden „Faulkner“ oder „Herrenhausen“. Zwar werden auch diese Sorten bei entsprechenden Witterungsbedingungen infiziert, in der Stärke allerdings nicht

### Maßnahmen gegen *Cylindrocladium buxicola*

- Verwendung weniger anfälliger Sorten
- Kranke Triebe zurückschneiden, Laub entfernen
- Bei Trockenheit Bewässerung von oben vermeiden
- Im Frühjahr Kalk streuen
- Ausreichend düngen
- Im Einzelfall wiederholte Spritzungen mit Fungiziden

vergleichbar mit den Anfälligen. Ein großes Potenzial zur Vermeidung der Krankheit liegt in guter Pflege der Pflanzungen. Buchsbaum bevorzugt neutrale bis stark kalkhaltige Böden. Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass sich das Streuen von Kalk im Frühjahr positiv auf die Pflanzengesundheit auswirkt. Eine weitere sehr wichtige Maßnahme liegt in der Nährstoffversorgung. Um dem hohen Nährstoffbedarf von Buchsbaum gerecht zu werden, muss mindestens einmal während der Vegetation eine Düngung erfolgen. Dafür haben sich ummantelte Dünger mit langsam fließenden Nährstoffen bewährt. Die ausreichende Nährstoffversorgung wäre somit über die gesamte Vegetationsperiode gewährleistet. Gut versorgte Pflanzen sind vitaler und widerstandsfähiger, sie werden von *Cylindrocladium* bedeutend geringer attackiert als unterernährte Pflanzen.

Holger Nennmann,  
Pflanzenschutzdienst NRW, Unna

## Ausbildungsabbrüche vermeiden

### Ziellauf – Konflikte im Ausbildungsalltag erkennen und lösen

**Ein Projekt des Westdeutschen Handwerkskammertag im Rahmen des Ausbildungskonsenses NRW ist jetzt für alle Branchen zugänglich und einen Blick über den Tellerrand würdig.**

AuGaLa, das Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V., hat schon früh erkannt, wie

wichtig die Unterstützung der Ausbildungsbetriebe ist. Schon seit mehr als 15 Jahren gibt es bundesweit Seminare zur Weiterbildung der Ausbilder (WdA), die sich inhaltlich mit ähnlichen Themen wie das Projekt Ziellauf beschäftigen.

Dieses Projekt der Handwerksbetriebe führt weiter und schließt alle an der Ausbildung Beteiligte mit ein.

Ziellauf entstand 1999 auf Grund der Feststellung, dass zuviele Ausbildungsverträge gelöst und die Ausbildung abgebrochen wurde. Nach umfangreichen Analysen entstanden vorrangig Medien, um Ausbildungsberater/innen bzw. Ausbildungsstellencoaches des Handwerks bei ihrer Arbeit mit Betrieben und Auszubildenden zu unterstützen. Die Gründung

eines Netzwerkes dieser Personen aus unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen gehörte zu den konkreten Maßnahmen.

Die Ziele des Projektes Ziellauf waren bzw. sind:

- Auszubildende und Betriebe gleichermaßen für Konflikte in der Ausbildung zu sensibilisieren,
- Betriebe bzw. Ausbilder für mögliche Indikatoren von Problemen der Auszubildenden zu sensibilisieren und Handlungsalternativen aufzuzeigen,
- Auszubildende über Erwartungshaltung der Betriebe in der Ausbildung zu informieren,
- die Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen zu verbessern,
- den Ausbildungsverlauf insgesamt positiv zu unterstützen,
- das Ausbildungspotenzial der Betriebe zu steigern und
- vorzeitige Ausbildungsvertragslösungen zu verhindern.

Von den entstandenen Publikationen seien hier einzelne beispielhaft aufgeführt:

- „Geschlechtsspezifische Unterschiede des Konfliktverhaltens von Auszubildenden im Handwerk“ (Studie der Bergischen Universität Wuppertal)
- „Konfliktfähigkeit fördern – Ausbildungsabbrüche vermeiden: Anregungen für Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs“ (Die Broschüre liefert Fallbeispiele aus der Ausbildung und mögliche Themenvorschläge für den Unterricht in den Fachklassen der dualen Berufsausbildung. Kommunikationstheoretische Modelle werden anschaulich dargestellt und mit Übungen zu typischen Situationen aus dem Ausbildungsalltag verbunden)
- „... muss ich mir das bieten lassen? – Typische Konflikte aus dem Ausbildungsalltag“ (Fallsammlung mit entsprechenden Lösungsansätzen)
- Ausbildungskalender (Kalender entsprechend Schuljahr bzw. Ausbildungsjahr mit Tipps und Terminen

- zum Ablauf der Ausbildung)
- „Gründe für Ausbildungsabbrüche“ (Ergebnisse einer repräsentativen EMNID-Befragung von Jugendlichen, Ausbildern und Berufskolleglehrern)
- „So nicht“ (Filme) und „Umgang mit Konflikten in der Ausbildung“ als Begleitheft
- „Prüfbogen zur Berufsausbildung im Dualen System“ (vierseitiger Fragebogen für Schüler/innen mit Sofortlösung, um Wissen zur Dualen Ausbildung vor Augen zu führen)
- „Erfolgreich ausbilden! Tipps für betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder“ (Um die Kommunikation zwischen Ausbildern und Auszubildenden anzuregen, wurde im Rahmen des Projektes ein Leitfaden für Ausbilder in Handwerksbetrieben entwickelt, der Betrieben Hinweise gibt, wann und über welche Themen Ausbildungsgespräche geführt werden sollten. Da beispielsweise die Auszubildenden ihre Leistungen anders einschätzen als die Ausbilder, enthält der Leitfaden u. a. ein Muster für einen betriebsinternen Beurteilungsbogen und schlägt entsprechende Einsatzmöglichkeiten vor.)

Viele der Broschüren und Checklisten stehen im Internet unter [www.handwerk-nrw.de/service/publikationen.html?0](http://www.handwerk-nrw.de/service/publikationen.html?0) unter der Rubrik Ausbildung / Nachwuchssicherung zur Verfügung. Einen Leitfaden zur Praktikumsdurchführung hält auch das AuGaLa für den

Garten- und Landschaftsbau bereit. Der vierseitige Prüfbogen für Schüler/innen zur Ausbildungsfähigkeit, der innerhalb des Projektes Ziellauf entstand, wird auf der Internetseite <http://www.handwerk-nrw.de/index.php?id=1233> zum Download angeboten. In diesem Bogen werden die jungen Ausbildungsplatzbewerber in 30 Fragen mit Multiple-Choice-Verfahren zu allgemeinen und grundlegenden Dingen in der Ausbildung gefragt, von denen jede/r Ausbilder/in glauben wird, es sei selbstverständlich, dies zu wissen (z. B.: Was sind die Besonderheiten der „Hierarchie“ im Ausbildungsbetrieb? – Auszubildende a) halten sich an die Vorgaben der Vorgesetzten, b) legen gemeinsam mit allen anderen Betriebsangehörigen fest, was zu tun ist, c) beteiligen sich an den Entscheidungen der Betriebsinhaber/innen, d) entscheiden selbst darüber, was sie zu tun haben.) Sowohl in den Gesprächen mit Jugendlichen als auch mit den Ausbildungsbetrieben in der grundlegenden EMNID-Studie zum Projekt Ziellauf stellte sich folgendes Problem als Kernproblem heraus: Mangelnde Kommunikations- und Konfliktfähigkeit.

Entweder wurden bestehende Probleme gar nicht erst erkannt oder aber sie wurden nicht besprochen. Hinzu kam eine unterschiedliche Problem- und Ursachenwahrnehmung: Fühlte sich der Auszubildende ungerecht behandelt oder schlecht ausgebildet, sah sein Ausbildungsbetrieb schlechte Leistungen und mangelnde Motivation.

Aus der Broschüre „Erfolgreich ausbilden! Tipps für betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder“ wird im Folgenden das Kapitel „Führen von Ausbildungsgesprächen“ genauer erläutert: Im betrieblichen Tagesgeschäft bleiben das offene Wort und der Austausch zwischen Ausbildern / Ausbilderinnen und ihren Auszubildenden nicht selten „auf der Strecke“. Regelmäßige Gespräche während der Ausbildung helfen jedoch, mögliche

Probleme frühzeitig zu erkennen. Darüber hinaus tragen solche Gespräche verbunden mit Lob und dem Aufzeigen von beruflichen Perspektiven erheblich zur Motivation der Lehrlinge bei. Es wird empfohlen, die Gespräche regelmäßig zu führen, unabhängig von auftauchenden Problemen, die möglichst zeitnah mit den Beteiligten persönlich, sachlich und unter vier Augen geklärt werden sollten. Als Anhaltspunkt für mögliche Termine werden genannt:

### 1. Ausbildungsjahr

- Zu Beginn der Probezeit
- In der Mitte der Probezeit
- Am Ende der Probezeit
- In der Mitte des 1. Ausbildungsjahres
- Kurz vor Ende des 1. Ausbildungsjahres

### 2. Ausbildungsjahr

- Zu Beginn des 2. Ausbildungsjahres
- Zwei Monate vor der Zwischenprüfung
- Kurz nach der Zwischenprüfung
- Vor Ende des 2. Ausbildungsjahres

### 3. Ausbildungsjahr

- In den ersten zwei Monaten des 3. Ausbildungsjahres
- In der Mitte des 3. Ausbildungsjahres
- Vor der Abschlussprüfung zum Landschaftsgärtner

Zur Vorbereitung der Ausbildungsgespräche wird empfohlen, sich noch einmal ein genaues Bild über den Stand der Ausbildung und das Verhalten sowie die Leistung des oder der Auszubildenden zu machen. Der abgebildete Beurteilungsbogen (zur betriebsinternen Beurteilung) könnte jeweils von dem Ausbilder/der Ausbilderin ausgefüllt werden, der/die in der vorangegangenen Zeit besonders eng mit dem Azubi zusammengearbeitet hat. Erfolg verspricht, folgende Punkte beim Gespräch zu beachten:

- Führen Sie Ausbildungsgespräche nicht zwischen „Tür und Angel“. Vereinbaren Sie daher einen festen Termin und Zeitraum. Planen Sie genügend Zeit für das Gespräch ein.

Betriebsinterner Beurteilungsbogen für Auszubildende					
Name des/der Auszubildenden: _____					
Beurteilung für die Zeit vom: _____ bis _____					
Einsatzbereiche/Ausgeführte Tätigkeiten: _____					
_____					
<b>Beurteilung</b>					
Die Beurteilung von 1-5 entspricht der Benotung an Schulen (1 = sehr gut, 5 = mangelhaft)					
Bitte ankreuzen/auswählen					
	1	2	3	4	5
<b>Arbeitsverhalten</b>					
Interesse an der Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einsatzbereitschaft/Motivation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausdauer und Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zuverlässigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sorgfalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbstständigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsergebnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pünktlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Sozialverhalten</b>					
Umgang mit Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit Kunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Kommentar/Ergänzungen:</b>					
_____					
Was sollte weiter entwickelt werden? _____					
Welche Unterstützung braucht der/die Auszubildende? _____					
Welchen Beitrag kann dabei der/die Auszubildende leisten? _____					
_____					
Datum			Unterschrift		

- Führen Sie – wenn möglich – das Gespräch an einem neutralem Ort (z. B. im Büro) durch. Schaffen Sie eine angenehme und freundliche Gesprächsatmosphäre.

- Geben Sie Dritten bekannt, dass Sie für die Dauer des Gesprächs nicht gestört werden möchten. Halten Sie – wenn möglich – auch andere Störungen fern.

- Überlegen Sie sich vorab, welche Beobachtungen und Erfahrungen Sie im zurückliegenden Zeitraum gemacht haben und entscheiden Sie, welche Dinge Sie zur Sprache bringen möchten (siehe Beurteilungsbogen). Machen Sie sich klar, was Sie erreichen möchten und schreiben Sie evtl. kurze Notizen dazu auf.

- Halten Sie auch den Auszubildenden/die Auszubildende dazu an, sich bereits im Vorfeld des Gesprächs darüber Gedanken zu machen, was er/sie ansprechen möchte.

- Besprechen Sie wesentliche Fragen gemeinsam mit dem/der Auszubildenden: Über welche Kompetenzen verfügt er/sie bereits? Was funktioniert gut? Was fällt schwer? Was sind gegenwärtige Probleme, Schwachstellen? Woran liegt das? Der/die Auszubildende sollte Gelegenheit bekommen, zum Beurteilungsbogen Stellung nehmen zu können.

- Stellen Sie Ihre eigene Sichtweise dar. Sprechen Sie dabei in der Ich-Form.

- Unangenehmes teilen Sie dem/der Auszubildenden am Besten als Feedback mit der Struktur „Wahrnehmung-Wirkung-Wunsch“ mit (Ich habe festgestellt, dass... oder Ich habe gehört, dass... / Ich bin enttäuscht, dass ... nicht klappt oder Ich ärgere mich darüber, wenn Sie nicht pünktlich sind / Ich möchte gerne, dass ... oder Ich habe den Wunsch ...)

- Stellen Sie Fragen, die der/die Auszubildende nicht lediglich mit „Ja“ oder „Nein“ beantworten kann.

- Geben Sie dem/der Auszubildenden die Möglichkeit, eigene Fragen zu stellen bzw. seine/ihre Anliegen zu äußern.

- Eine abschließende Zusammenfassung der gesagten Dinge bringt Überblick (Gesprächsnotizen von beiden Gesprächspartnern sind erlaubt).

- Legen Sie gemeinsam Ziele fest und klären Sie, welche Unterstützung der/die Auszubildende durch den Betrieb oder auch durch Externe gebrauchen könnte.

- Halten Sie fest, welchen Beitrag der/die Auszubildende leisten kann.

- Optimal ist die schriftliche Fixierung der Gesprächsergebnisse und Vereinbarungen, die der/die Auszubildende evtl. in seinem/ihrer Berichtsheft abheften kann.

Die mangelnde Kommunikation (zu wenig oder zu spät) ist ein grundsätzliches Problem beim Umgang mit Konflikten im Ausbildungsalltag. Erwartungen, Sichtweisen und Bedürfnisse müssen geäußert werden – nur so können Missverständnisse vermieden und die eigenen Erwartungen deutlich gemacht werden.

Sabine Weller

Alle Informationen dieses Beitrages stammen aus den Veröffentlichungen der Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks e.V. (LGH), einer gemeinsamen Einrichtung der Handwerkskammern NRW, und des Westdeutschen Handwerkskammertags [mit finanzieller Unterstützung des Landes NRW und der Europäischen Union].

## Fachkräfte für morgen

**Auch der Garten- und Landschaftsbau sollte sich auf die kommenden Jahre vorbereiten: Die Schülerabgangszahlen sinken und die doppelten Abiturjahrgänge (je nach Bundesland zwischen 2009 und 2013) retten die Gesamttendenz nicht.**

Quelle: Bildungsbericht 2009

Der Wettbewerb um gute Schulabgänger/innen zur Besetzung der Ausbildungsstellen wird weiter zunehmen – eine rechtzeitige und gute Positionierung des Unternehmens als interessanter Ausbildungs- und Arbeitsplatz ist erstrebenswert. Unterstützung erhalten dabei die Unternehmen des Garten- und Landschaftsbaus mittelbar durch das Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. (AuGaLa) über die Referenten/Referentinnen für Nachwuchswerbung, die in den jeweiligen Landesverbänden die Branche allgemein in der Öffentlichkeit ins rechte Licht rücken. Unmittelbar unterstützt AuGaLa die Ausbildungsbetriebe im Bereich der Nachwuchswerbung durch zahlreiche Medien für den Einsatz vor Ort.

### Die Broschüren „Naturnahes Schulgelände – Lernort Natur“

Unter dem Titel „Naturnahes Schulgelände – Lernort Natur“ gibt es inzwischen fünf Broschüren, die den Kontakt zwischen Allgemeinbildenden Schulen – dem Bewerberpool für Ausbildungsplätze – und GaLaBau-Ausbildungsbetrieben fördern können. Ein naturnahes Schulgelände ist nicht nur „nice-to-have“ sondern verknüpft über verschiedene Lernziele (affektive, kognitive, psychomotorische und soziale) Tätigkeiten im Berufsbild Landschaftsgärtner. Schaut man dem Lehrer einer Allgemeinbildenden Schule mal über die Schulter [siehe Kasten am Textende], erkennt man zahlreiche Ansatzpunkte, schon in der Schule mit der Nachwuchswerbung beginnen zu können, ohne als „unterrichts- oder schulfremd“ gelten zu müssen. Mit der Broschüre „Naturnahes Schulgelände – Beratungsunterlage“, die

von der Natur- und Umweltschutz-Akademie NRW herausgegeben und von AuGaLa nachgedruckt wurde, haben Ausbildungsbetriebe des Garten- und Landschaftsbau ein Medium, mit welchem der Kontakt zur nahe gelegenen Schule aufgenommen werden kann. Mit dem Verweis auf die Unterstützungsmöglichkeit der diversen Lernziele sollte man in der Schule auf offene Ohren stoßen – gerade in Zeiten der Umgestaltung zu Ganztagschulen. Die Beratungsunterlage liefert von Starhilfen über Projektbeispiele und Planung bis hin zur Öffentlichkeitsarbeit wertvolle Tipps und Anregungen und zeigt auch mögliche Probleme auf. Nutzt der GaLaBau-Ausbildungsbetrieb diese Broschüre zur Kontaktaufnahme mit einer Schule, sollte er natürlich auch überlegt haben, in wie weit er als Ansprechpartner für die Schule bei konkreten Projekten gelten möchte. Gleich, ob nur die Beratungsunterlage ausgehändigt oder der Experte für Garten und Landschaft selbst als Berater für das Schulgelände vorstellig wird – die Schule wird sich immer wieder gerne an den Absender wenden. Zu beziehen ist die Broschüre über die Referenten für Nachwuchswerbung in Ihrem Landesverband oder über das Internet als kostenfreier Download [http://www.nua.nrw.de/nua/content/de/oefentl/publikat/br\\_10\\_download.htm](http://www.nua.nrw.de/nua/content/de/oefentl/publikat/br_10_download.htm). Die vier weiteren Broschüren der Reihe „Naturnahes Schulgelände – Lernort Natur“ stellen Unterrichtsmaterialien dar. Sie beinhalten Richtlinien- und Lehrplan-Bezug, Vorlagen und Arbeitsblätter für den Unterrichtsverlauf und Tipps zur Vorbereitung. Auch hier ist es dem Ausbildungsbetrieb freigestellt, ob nur die Idee / die Broschüre an die Schule übergeben wird oder ob man als Experte und externe Lehrkraft auftreten möchte. Die Hefte bieten Informationen zu den Bereichen „Planung“, „Fassadenbegrünung“, „Bäume und Sträucher“ und „Mathematik im Schulgelände“.



### Schule – Wirtschaft als Kontaktbasis

Neben dem Ansatzpunkt der AuGaLa-Broschüren, die explizit für Schulen ausgearbeitet wurden, gibt es weitere Möglichkeiten für die Betriebe, an die Schulen und somit an zukünftige Azubis und Fachkräfte heran zu treten. Der Ausbildungsbetrieb Herz GmbH aus Gelsenkirchen hat eine besondere Form des Schulkontaktes geknüpft – seine Auszubildenden betreuen die neu geschaffene Garten-AG des nahe gelegenen Schalker Gymnasiums. Zum Start wurde mit den Schülern und Schülerinnen der Arbeitsgruppe aus den Klassen sechs bis zehn der Innenhof / das Atrium der Schule neu gestaltet. Mit Referaten und praktischen Anleitungen standen die Azubis aus dem 3. Lehrjahr Rede und Antwort. Im kommenden Jahr werden die Schüler gemeinsam mit den Azubis den Schulgarten neu gestalten und pflegen. GaLaBau-Unternehmen Leonhards Söhne GmbH & Co. KG machen es wie auch andere Branchen (z. B. Kfz-Gewerbe im Unterricht bei Technik



oder Physik) –Thomas Reiche, Ausbilder für 20 Azubis bei Leonhards, führt Praxisunterricht im Fach Biologie an verschiedenen weiterführenden Schulen durch. „Damit erreichen wir alle Schultypen, von denen wir auch Auszubildende einstellen, und haben direkten Kontakt. Schon während der Schulstunden bekommt man einen Eindruck von den Schülern und Schülerinnen und kann gezielt auswählen und fördern“.

Ein neuer Gedanke für 2010 ist von Seiten des VGL NRW e. V. auf den Weg gebracht und bereits als machbar bestätigt worden. Landschaftsgärtner-Azubi Dennis Engels rief an und bat um Informationsmaterialien

für Schüler. „Meine alte Schule hat mich angesprochen, ob ich nicht in den 8er Klassen über meinen Beruf erzählen wolle. Da mir meine Berufswahl sehr gut gefällt, möchte ich diesem Wunsch gerne nachkommen“.

Entsprechend diesem Gedanken sollen Azubis und junge Landschaftsgärtner angesprochen werden, ob sie nicht im Namen des Ausbildungsbetriebes Kontakt zu ihrer alten Schule aufnehmen wollen. Die Ansprache soll sich an den/die früheren Klassen-, Vertrauens- oder Berufswahlorientierungs-Lehrer/innen richten, denen ein Informationspaket überreicht werden wird. Neben einem Informationsblatt

oder Flyer des Ausbildungsbetriebes werden die Materialien des AuGaLa, wie die Broschüren „Naturnahes Schulgelände – Lernort Natur“, der Praktikumsleitfaden für Schüler/innen, das „Karriereplakat des GaLaBau“, die Broschüre „Der Landschaftsgärtner – Daten, Fakten, Aussichten“ plus entsprechende CD, die DVD „Der Landschaftsgärtner“ sowie diverse Werbematerialien das Begrüßungspaket abrunden.

Auf diese Weise profitiert die Schule von den Azubis eines ortsansässigen Unternehmens und dessen Erfahrung im Garten- und Landschaftsbau. Kontakte werden geknüpft und realitätsnahe Kenntnisse vom Beruf des Landschaftsgärtners finden den direkten Weg an die Schulen.

Sabine Weller

## Dem Lehrer über die Schulter geschaut – welche Lernziele gibt es?

**Affektive Lernziele** umschreiben jegliches Verhalten, das den Aufmerksamkeits-, Gefühls- und Wertungsbereich betrifft. So kann beispielsweise der Duft von Heil- und Küchenkräutern ebenso wie die Beobachtungserlebnisse am Schulteich oder der krabbelnde Käfer in der Hand Beziehungen und Haltungen der Schüler zur Natur nachhaltig positiv beeinflussen. Naturbegegnungen können aber auch noch in der Oberstufe zu einer dauerhaften und engagierten Werterhaltung führen. Zu den affektiven Lernzielen gehören u. a.:

- Bereitschaft, Lebendes zu achten, zu erhalten und zu schützen
- Vermittlung von Werten
- Sensibilisierung für Umweltprobleme
- Bereitschaft wecken für verantwortliches Handeln
- Förderung der Identifikation mit Heimat und Natur
- Förderung von ästhetischem und emotionalem Empfinden
- Einüben von Ausdauer, Sorgfalt und Objektivität
- Abbau von Störungen, Ängsten und Aggressionen

- Förderung von Identifikationsprozessen
- Stärkung des Selbstbewusstseins und der Selbstständigkeit
- Anregung von Fantasie und Kreativität

**Kognitive Lernziele** sind u. a.:

- Begriffsbildung, Fachausdrücke
- Erweiterung von Arten- und Formenkenntnissen
- Einsichten in ökologische Zusammenhänge
- Einüben naturwissenschaftlicher Untersuchungsmethoden
- Abwicklung von Schriftverkehr, z. B. bei Antrags- und Genehmigungsverfahren sowie bei der Öffentlichkeitsarbeit
- Durchführung von Berechnungen
- Einüben von Beobachtungs- und Untersuchungstechniken
- Anfertigung von Modellen, Karten und Skizzen

**Psychomotorische Lernziele** sind z. B.:

- Einüben gärtnerischer Kulturtechniken

- Einüben handwerklicher Grundfertigkeiten
- Herstellen von Produkten aus Naturmaterialien
- sachgerechte Gerätehandhabung
- Bau und Gestaltung von Geländeprojekten

Psychomotorische Lernziele beziehen sich auf die manipulativen und motorischen Fähigkeiten. Hierzu zählen bei der Arbeit im Schulgelände vor allem auch die handwerklichen Tätigkeiten, die im Unterricht der Sekundarstufe I ihren besonderen Stellenwert haben. Die Handlungsorientierung ist dabei ein wichtiges Prinzip der Umwelterziehung.

Schließlich gibt es die vierte

Lernzielgruppe – **Soziale Lernziele**

- Einüben von Partner- und Gruppenarbeit
- Einüben des Gemeinschaftsgefühls
- Interaktion mit anderen Gruppen wie Nachbarschaft, Vereinen und Verbänden
- Förderung der Gesprächsbereitschaft

# Neuer praxisorientierter Studiengang Landschaftsbau in Höxter

Start zum Wintersemester 2009/2010

**Am Standort Höxter der Hochschule Ostwestfalen-Lippe wurde zu Beginn des Wintersemesters 2009/10 der neue Studiengang „Landschaftsbau und Grünflächenmanagement“ eingerichtet.**

Dieser Bachelor-Studiengang zeichnet sich durch seine starke Ausrichtung an den Erfordernissen der betrieblichen Praxis aus. So wurden in dieses achtsemestrige Studium zwei Praxissemester integriert, in denen die Studierenden die inhaltliche Verknüpfung des an der Hochschule Erarbeiteten mit der Realität der beruflichen Tätigkeit erleben und wertvolle Erfahrungen sammeln können, die ihnen den Einstieg in das Berufsleben erleichtern sollen. Dadurch werden die Berufsfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen sowie auch ihre Karrierechancen im Berufsfeld verbessert.

## Duales Studium

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, im dualen Studienverlauf das Studium mit einer Ausbildung zum Landschaftsgärtner zu verbinden. Dabei geht dem Studium ein erster Ausbildungsabschnitt von 14,5 Monaten Dauer im frei

wählbaren Ausbildungsbetrieb voraus; ein zweiter Ausbildungsabschnitt von acht Monaten folgt nach dem 2. Fachsemester. Die Abschlussprüfung wird nach dem 4. Fachsemester abgenommen. Dieser Ausbildungsgang wurde zusammen mit der Landwirtschaftskammer NRW und der Berufsschulaufsicht entwickelt und ist inzwischen vom Berufsbildungsausschuss genehmigt worden. Er steht Interessenten aus allen Bundesländern offen.

## Vier Studienschwerpunkte

In dem neuen Studiengang werden inhaltlich die Schwerpunktbereiche Betrieb, Pflanze und Pflege, Konstruktion sowie Markt und Soft Skills in unterschiedlichen Modulen und Lehrformen bearbeitet. Zur personellen Verstärkung in Lehre und Forschung werden zwei zusätzliche Professuren und 1,5 Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen umgehend ausgeschrieben. Die Hochschule stellt ausreichende Mittel zur Ergänzung der vorhandenen Sachausstattung bereit. Dieses – inzwischen auch im Hinblick auf eine europaweite Anerkennung akkreditierte – Studienangebot wird trotz der sehr kurzen Einführungs-



*Gruppenbild des 1. Jahrgangs: Prof. Dr. Jörn Pabst (Studiengangsleiter, davor sitzend), Prof. Dr. Wolf-Rainer Kluth (stehend, zweiter von rechts), Prof. Dr. Mehdi Mahabadi (sitzend, ganz links), Prof. Dr. Hans-Jürgen Geyer (stehend ganz links) sowie Prof. Günther Quast, Dekan des FB 9 Landschaftsarchitektur und Umweltplanung (stehend, zweiter von links)*

phase aktuell bereits von 18 engagierten jungen Menschen genutzt. Zahlreiche zusätzliche Aktivitäten begleiteten den bisherigen Semesterverlauf. Unter anderem fanden Betriebsbesichtigungen, ein Besuch der Baustelle der Landesgartenschau Hemer sowie diverse Gastvorträge und EDV-Schulungen statt.

Für weitere Informationen steht der Leiter des Studienganges, Prof. Dr. J. Pabst, gern zur Verfügung ([joern.pabst@hs-owl.de](mailto:joern.pabst@hs-owl.de)). Einen Überblick über die Studienverläufe bietet die Website: [www.landschaftsbau-hoexter.de](http://www.landschaftsbau-hoexter.de).

Prof. Dr. Wolf-Rainer Kluth

# 2 in 1 - Landschaftsbau und -Management

Dualer Studiengang an der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf

**Seit dem Jahr 2000 bietet die Hochschule Weihenstephan-Triesdorf (HSWT) den praxisnahen Ingenieurstudiengang Landschaftsbau und -Management an. Dieser bietet mit seiner Kombination aus Technik, Ökonomie und Management die optimale Ausbildung zum umwelt- und ressourcenkompetenten Bauleiter und vermittelt besondere Fähigkeiten und Kenntnisse im Bereich Projektmanagement und Unternehmensführung.**

Mit der Einführung des international anerkannten Abschlusses 'Bachelor of Engineering (B. Eng.)' wurde das Studienangebot an der HSWT erweitert. Seit dem WS 2007 besteht u. a. die Möglichkeit, den Studiengang Landschaftsbau und -Management im Dualen System zu absolvieren. Der Studierende kann in insgesamt nur rund 4,5 Jahren sowohl den Ausbildungsabschluss als Gärtner der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau als auch den Bachelor-Abschluss erreichen. Der Dual-Stu-

dierende nimmt hierfür an denselben Lehrveranstaltungen wie der reguläre LBM-Studierende teil. Das Bachelor-Studium selbst besteht aus sieben Semestern – sechs Theorie- und einem Praxissemester. Ein Unterschied im Dual-Studium besteht darin, dass ein 14-monatiger Ausbildungsabschnitt dem Studium vorgelagert ist. Weitere Ausbildungszeiten erfolgen in einem Block in den Semesterferien sowie im Rahmen des Praxissemesters. Darüber hinaus ist ein maßgeschneiderter Berufsschulunterricht am



Dual-Studenten der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf bei ihrem Überbetrieblichen Ausbildungskurs „Technik“

Staatlichen Beruflichen Schulzentrum Höchstädt an der Donau sowie an der Städtischen Berufsschule für Gartenbau, Floristik und Vermessungstechnik in München Teil der Ausbildung. Eine speziell angepasste Auswahl an Überbetrieblichen Ausbildungskursen findet in Zusammenarbeit mit der Deula GmbH Bayern in Freising innerhalb der Studiensemester statt. Das Duale Studium setzt aufgrund der doppelten Belastung besonderes Engagement des Studierenden voraus, wobei dies auch zweifach belohnt wird. Der Verbundstudierende profitiert von den theoretischen und praktischen Kenntnissen, die er in der Ver-

zählung von Studium und Ausbildung erwirbt. Er kann auf umfangreiche Erfahrungen aus dem betrieblichen Alltag zurückgreifen und erhält durch seine Doppelqualifikation sehr gute Chancen für den Berufstart und seine weitere Karriere. Das Angebot können alle Studierende wahrnehmen, sofern die Ausbildungsbetriebe nicht in Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und

Schleswig-Holstein liegen (an einer Einbindung dieser Bundesländer wird derzeit gearbeitet).

Dipl.-Ing. (FH) Manuela Widmann

Studieninteressierte und Betriebe, die sich eine Kooperation mit der HSWT vorstellen können, wenden sich bitte an: Hochschule Weihenstephan, Fakultät Landschaftsarchitektur, Am Hofgarten 6, 85354 Freising, Anja Stichternath, Tel.: 08161 71-5162, Fax: 08161 71-5114, E-Mail: [anja.stichternath@hswt.de](mailto:anja.stichternath@hswt.de) Weitere Informationen finden Sie auf [www.hswt.de](http://www.hswt.de).

## Programmübersicht WdA-Seminare

Informieren Sie sich näher bei Ihrem Landesverband über die Seminare

Landesverband	Zeitraum	Titel	Referent	Ort
Baden-Württemberg	05./06.02.2010	Talentschmiede 2010 – starken Nachwuchs gewinnen und fördern	Albrecht Bühler	Leinfelden-Echterdingen
Baden-Württemberg	19./20.02.2010	Führen von Auszubildenden auf der Baustelle	Jörg Buschfeld	ÜAZ Heidelberg
Baden-Württemberg	12./13.11.2010	Vermittlung von Pflanzenkenntnissen: Erarbeiten von Bestimmungsmerkmalen und Merkhilfen	Ulrich Herzog	ÜAZ Heidelberg
Baden-Württemberg	19./20.11.2010	Wie bringe ich meinen Azubis wirtschaftliches Denken bei?	Eberhard Breuninger	HdL, Leinfelden
Baden-Württemberg	26./27.11.2010	Der Ausbilder als Coach	Peter Vondra	HdL, Leinfelden
Bayern	05./06.02.2010	Wie gewinne ich Top-Azubis	Eberhard Breuninger	HdL Gräfelfing
Berlin u. Brandenburg	18./19.02.2010	Alternatives Konfliktmanagement in der Ausbildung	Wolf Braune	LAGF Großbeeren
Hamburg	05./06.03.2010	Der Ausbilder als Coach – überzeugend auftreten und reden	Eberhard Breuninger	Bildungszentrum Tannenfelde
Hessen-Thüringen	12./13.02.2010	Fit für die Zukunft: Wie gewinne ich Top-Azubis?	Eberhard Breuninger	Seminarhotel Jakobsberg, Grünberg
Hessen-Thüringen	25.11.2010	Teambuilding mit Azubis	Albrecht Bühler	Wiesbaden
Niedersachsen Bremen	12.–13.02.2010 (ausgebucht!)	Vom Azubi zur Fachkraft	Jörg Buschfeld	Haus der Gärtner und Landwirte, Bremen
Nordrhein-Westfalen	26./27.02.2010	Personalakquise – wie finde ich TOP-Azubis für mein Unternehmen?	Eberhard Breuninger	Oberhausen
Nordrhein-Westfalen	12./13.03.2010	Handlungsorientierte Ausbildung – Innovationen für Ausbildungsprojekte	Eberhard Breuninger	Oberhausen
Nordrhein-Westfalen	19./20.11.2010	Es geht: der Auszubildende ordentlich, offen und freundlich gegenüber Kunden und Kollegen	José Flume	Oberhausen
Nordrhein-Westfalen	26./27.11.2010	Vorbereitung auf die Abschlussprüfung	Eberhard Breuninger	Oberhausen
Nordrhein-Westfalen	03./04.12.2010	Wie bringe ich meinen Azubis wirtschaftliches Denken bei?	Eberhard Breuninger	Oberhausen
Sachsen	15./16.02.2010	Der Ausbilder als Coach und Lernbegleiter	Eberhard Breuninger	VGLS Kesselsdorf
Sachsen	09./10.03.2010	Methodik des Vermittelns der Pflanzenkenntnisse	Christa Hiltmann	Landesanstalt für Landwirtschaft Pillnitz
Rheinland-Pfalz und Saarland		Thema noch offen		Zentrum am Park, Emmelshausen
Schleswig-Holstein	19./20.02.2010	Wie bringe ich meinen Azubis wirtschaftliches Denken bei?	Eberhard Breuninger	Bildungszentrum Tannenfelde in Aukrug

### Impressum

Herausgeber: AuGaLa | Haus der Landschaft | 53602 Bad Honnef | Tel.: 02224 7707-0 | Fax: 02224 7707-77 | [www.augala.de](http://www.augala.de) | [info@augala.de](mailto:info@augala.de)

Verantwortlich: Dr. Hermann Kurth

Redaktion: Gabriele Schwantge | Roger Baumeister | Reiner Bierig | Franz Josef Löhmann | Sabine Weller | Angelika Kaminski | Klaus Fink | Axel Niemetz

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.

©2010 Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V.