



Martin Joos führt seinen Azubi in die Handhabung der Maschine ein.

Zurzeit sind viele Garten- und Landschaftsbaubetriebe in Deutschland auf der Suche nach gut ausgebildeten Fachkräften. Hierfür ist jedoch ein hohes betriebliches Engagement während der Ausbildungszeit nötig. Wie schaffen es diese Ausbildungsbetriebe, die Jugendlichen über drei Jahre zu motivieren und am Ball zu halten? Welche betrieblichen Voraussetzungen sind für eine Top-Ausbildung ideal? Und wie sichern sich die Betriebe bei zukünftig immer weniger Jugendlichen ein ausbildungswilliges Potenzial? Diese und weitere Fragen beantworten sechs Ausbildungsbetriebe, die Qualität auch bei der Ausbildung als oberstes Ziel sehen.

Top-Ausbildung = „Qualitätssicherung“ beim Nachwuchs

2.618 Garten- und Landschaftsbaubetriebe bilden im Moment in Deutschland aus. Hiervon sind 74 Prozent über den Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. organisiert. Im Jahr 2009 ist bundesweit mit circa 1.900 neu ausgebildeten landschaftsgärtnerischen Fachkräften zu rechnen, doch der Konkurrenzdruck um die ausbildungswilligen Jugendlichen wird immer größer. Gut ausgebildeter Nachwuchs ist jedoch die Basis für den Fortbestand der Branche. Die Qualität der Ausbildung wird deshalb noch wichtiger werden, denn die Fachkräfte müssen zukünftig in der Lage sein, selbstverantwortlich zu arbeiten, Hilfskräfte anzulernen und einzuarbeiten und ihre Baustellen mit einem guten betriebswirtschaftlichen Ergebnis abzuschließen.

Qualitätssicherung in der Ausbildung wird bereits von vielen Firmen angewandt, so zum Beispiel auch von der Firma Burkhard Hahn in

Buseck (Hessen). Ein gut ausgebildeter fachkundiger Vorarbeiter, ein motivierter Chef, vielseitige Baustellen und kleine Kolonnengrößen bilden in diesem Betrieb die Basis für eine Top-Ausbildung. Von seinen Azubis erwartet Burkhard Hahn Motivation, handwerkliches Geschick und die Identifikation mit dem Betrieb. „Wenn meine Jungs eine feste Freundin haben, läuft es meistens am besten“, schmunzelt Hahn. Zu einer guten Ausbildung gehören laut Hahn aber auch Verständnis, das Zuhörenkönnen und konsequentes Handeln von Seiten der Führungsebene. Die Azubis eifern im besten Fall ihrem Vorbild, dem Vorarbeiter, nach und dann gilt es praxisnah üben, was zu fachlicher

Qualität führt. Hahn setzt hierbei zudem auf Eigenverantwortlichkeit und Handlungsorientierung in der Ausbildung. Mit nur einem Vorarbeiter und einem Facharbeiter bildet Hahn zur Zeit vier Azubis aus. Dies bedeutet, dass die Jugendlichen bei ihm schon sehr früh Verantwortung übernehmen müssen und eigene kleine Baustellen selbstständig abwickeln. „Das motiviert ungemein, und durch diese eigenen Erfahrungen lernen die Azubis unglaublich schnell“, erklärt Hahn, der weiß, dass auch negative Erfahrungen zu positivem Wissenszuwachs werden können. Des Weiteren ist die Lektüre des „Knigge für Landschaftsgärtner“ eine Pflichtübung, denn die zwischenmenschliche Qualität im Umgang >>

In diesem Heft

- | | |
|--------------------------------------------------------------|---|
| Rückenschule in der überbetrieblichen Ausbildung | 4 |
| Bachelor und Master – betrifft mich das? | 6 |
| Neue Ausbildereignungsverordnung | 7 |
| Termine: Events und Seminare zur Weiterbildung der Ausbilder | 8 |



Burkhard Hahn (Mitte) mit seinen Azubis Jan-Philipp Thiel (li) und Sascha René Panz (re). Die beiden haben sich beim Kampf um den Titel des Deutschen Meisters (Messe GaLa-Bau Nürnberg, 2008) auf Platz drei gekämpft.



Auch ein gemeinsamer Ausflug auf die Kirmes gehört mit zu einer Top-Ausbildung bei der Firma Hahn.

mit den Kunden wird groß geschrieben. Pflanzenbestimmung und eine Übungsbaustelle für die Prüfung sind regelmäßiges Winterprogramm. Ebenso die Fortbildung der Azubis durch ein Bewässerungsseminar, ein Rasenseminar und diverse Produktinformationstage von Lieferanten. „Unser Vorarbeiter besucht jedes Jahr zwei WdA-Seminare, um sich für seine Aufgaben fit zu halten“, erläutert der Unternehmer. Ein besonderes Highlight für die Azubis ist der Besuch der Messe GaLaBau in Nürnberg, natürlich inklusive Übernachtung auf dem Campingplatz. „Mittlerweile hat sich unser Ausbildungskonzept herumgesprochen und wir haben genügend Bewerber“, erklärt Hahn. Langfristig erhofft er sich durch den guten Kontakt zur Gesamtschule und zu den örtlichen Vereinen die Sicherung des engagierten Nachwuchses. „Die Öffentlichkeitsarbeit durch den Gewinn des Landschaftsgärtner-Cups in Hessen-Thüringen und den dritten Platz im Berufswettkampf auf der GaLaBau in Nürnberg im Jahr 2008 hat uns hierbei geholfen“, so der Unternehmer, bei dem kein Azubi ohne Praktikum eingestellt wird.

Die Firma Martin Joos aus Fellbach (Baden-Württemberg) bildet aktuell ein Moment vier Azubis aus und ist noch ein relativ junger Ausbildungsbetrieb, in welchem sich der Unternehmer

Martin Joos (Dipl.-Ing. Landschaftsarchitektur FH) hauptsächlich selbst um die Jugendlichen kümmert. Wichtige Grundlage für eine gute Ausbildung ist die Aufgeschlossenheit den Azubis gegenüber. Hierzu gehört für Joos auch die Fähigkeit, sich in die Sorgen und Nöte der Azubis hineinzuversetzen. „Die Ausbildung darf nicht als betriebliche Belastung und der Azubi nicht als billige Arbeitskraft gesehen werden“, zählt der Unternehmer weiter auf. Von den Jugendlichen erwartet Joos den Willen zum Lernen, Interesse am Beruf und Offenheit für Neues. „Die Noten sind für uns eher untergeordnete Entscheidungskriterien“, erklärt Joos, der interessierten Bewerbern in den Ferien die Chance gibt, 14 Tage in den Kolonnen mitzuarbeiten. „Für mich ist es am wichtigsten, die eigene Begeisterung auf die Jugendlichen zu übertragen. Das bedeutet natürlich, dass ich als Chef, aber auch meine Mitarbeiter, diese Begeisterung vorleben“, reflektiert Joos, der morgens jeden Mitarbeiter per Handschlag begrüßt und eben mit Leib und Seele Landschaftsgärtner ist. Was Joos allerdings feststellt, ist, dass die Jugendlichen heutzutage viele andere (Freizeit-)Interessen (z.B. Internetspiele, Playstation, Chatrooms) neben der Ausbildung fesseln. Da fällt es so manchem schwer, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren (siehe auch Kasten Lesetipp). Auch sind bei der Firma Joos Fehler,

die beim selbstständigen Arbeiten passieren, erlaubt. Alle zwei bis drei Wochen müssen die Azubis ihr Berichtsheft vorlegen. Dieser Druck ist notwendig, auch wenn Joos findet, dass die Inhalte nicht mehr zeitgemäß sind und überarbeitet gehören. Um auch in Zukunft geeignete Bewerber zu bekommen, pflegt er einen engen Kontakt zur Hauptschule vor Ort, da er hier seine Hauptklientel der Zukunft sieht. In diesem Rahmen übernimmt er Schüler-Patenschaften und bietet Infoabende für Schüler, Eltern und Lehrer an.

Für Otto Poppa, Geschäftsführer der Firma Fichter Garten- und Landschaftsbau GmbH in Magdala (Thüringen), ist die beste Basis für eine Top-Ausbildung ein gutes Betriebsklima, gepaart mit interessanten, abwechslungsreichen Projekten, die jedem einzelnen Mitarbeiter immer wieder aufs Neue Kreativität abfordern. Aber auch die Wertschätzung aller Mitarbeiter und die Bereitschaft, Verantwortung zu übertragen, gehören für Poppa zur Ausbildung. Ferner setzt er auf eine „gute Mischung“ in der Altersstruktur. „Hierdurch haben die Azubis die Möglichkeit, sich beispielsweise an jungen, fachkompetenten Vorarbeitern zu orientieren“, erklärt der Geschäftsführer. Azubis mit einer guten sozialen Prägung durch das Elternhaus, handwerklichem Geschick, Interesse an der Natur,



Das Streichen und Aufstellen der roten Stämme gehört laut Otto Poppa in die Kategorie „besondere Aufgaben“. Die Stämme stehen symbolisch für eine spätere Baumallee.



Zwei Azubis der Firma Fichter in Magdala beim Berufswettkampf des FGL Hessen-Thüringen.

an naturwissenschaftlichen Fächern sowie Mathematik sind seiner Meinung nach die idealen Bewerber. Aller Anfang ist schwer, und so fängt die Ausbildung bei Fichter mit Kleinigkeiten an, wie z.B. der Werkzeugpflege, dem richtigen Schaufeln und der Vermittlung von einzelnen Arbeitsschritten. Nur so kann später ein komplexer Baustellenablauf verstanden und organisiert werden.

Die Azubis von Fichter kommen weit herum, da immer wieder überregionale (München, Hamburg, Rhein-Main-Gebiet, ...) und außergewöhnliche Bauprojekte anstehen. Somit ist auch das Ausbildungsspektrum sehr groß. Die Bewerber kommen vorwiegend aus dem ländlichen Raum. Früher, das heißt vor ca. 15 Jahren, waren sie das praktische Mitarbeiten von zu Hause noch gewohnt. Diese Fähigkeit kommt heutzutage immer seltener vor; zudem sind oftmals schlechte schulische Voraussetzungen und wenig Drang zu eigenverantwortlichem Handeln gegeben. „Die jungen Leute tun sich schwer, die anstehenden Arbeiten zu sehen und zu erkennen“, so die Beobachtungen von Otto Poppa. Die Ausbildungsbetriebe und die Berufsschulen sind deshalb mehr denn je gefordert, auf die unterschiedlichsten Wissensstände zu reagieren. „Die Azubis unserer hoch technisierten Zeit sind anders geprägt als früher. Die tüfteln lieber an der Ursache eines Computerproblems,

als an der Lösung für ein Gartentor mit verrostetem Türschlossmechanismus“, so Poppa. Schon jetzt steht der Garten- und Landschaftsbau in Thüringen im Wettbewerb mit der Industrie um die Schulabgänger, doch Poppa hofft, dass der gute Ruf der Firma in Sachen Ausbildung weiterhin für qualifizierte Bewerber sorgt, denn im Jahr 2007 wurde die Firma Fichter am Standort Magdala durch das Landwirtschaftsministerium Thüringen als einer der besten Ausbildungsbetriebe ausgezeichnet. Zukünftig soll jedoch

der Kontakt zur ansässigen Waldorfschule intensiviert werden, da die Ausbildung hier in Teilen praxisorientierter verläuft.

Im nächsten „Ausbilder-Info“ erfahren Sie, was die Ausbildungsbetriebe Peppeler GmbH & Co. KG aus Bremen, Meyer zu Hörste GmbH aus Bad Rothfelden und Grün-System-Bau GmbH aus Baden-Baden für eine Top-Ausbildung unternehmen.

Lesetipp für Chefs, Ausbilder und alle Eltern

Die Einschätzung von Martin Joos, dass es den heutigen Jugendlichen manchmal schwer fällt, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren, ist richtig und wird in dem Buch „Warum unsere Kinder Tyrannen werden“ von Michael Winterhoff (Facharzt für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie) wissenschaftlich erklärt. Winterhoff beschreibt in seinem Werk die Auswirkungen, welche die in der heutigen Gesellschaft immer mehr gelebte Ideologie von Kindern als „Partnern“ hat. Er stellt die These auf, dass die kindliche Psyche in dieser partnerschaftlichen Beziehung nicht mehr ausreifen kann und dies eine der Hauptursachen für einen immer öfter beschriebenen Erziehungsnotstand in Deutschland ist.

Auszug aus dem Buchtext: „Bei Vorträgen vor Meistern von Betrieben etwa erfahre ich statt befürchteten Unverständnissen ob meiner ungewohnten Thesen sehr viel Zustimmung und sogar so etwas wie einen ‚Aha-Effekt‘. Denn das Phänomen der Jugendlichen, die kaum in der Lage sind, ihre Berufsausbildung bis zum Ende durchzustehen (geschweige denn, hinterher Jahre oder Jahrzehnte im Job zu verbringen), ist fast jedem Betriebsinhaber oder Ausbildungsverantwortlichen wohlbekannt.“ (ISBN: 978-3-579-06980-7, Gütersloher Verlagshaus)

Winterhoffs zweites Buch: „Tyrannen müssen nicht sein. Warum Erziehung allein nicht reicht – Auswege“ (ISBN: 978-3-579-06899-0).

Rückenschule in der überbetrieblichen Ausbildung

Wie sind die Erfahrungen und welche Grundsätze sollen Ausbilder berücksichtigen, um die Umsetzung des Gelernten zu unterstützen?

Rückenschule - die Idee

Der Beruf des Landschaftsgärtners bringt berufstypische Belastungen und Bewegungsmuster mit sich, die immer wieder zu Schädigungen des Rückens, der Wirbelsäule, der Kniegelenke und zu anderen Beschwerdebildern führen.

Diese sind z. B.

- anhaltende, dumpfe Schmerzen im Lendenwirbelsäulenbereich mit Ausstrahlung
- in die Beine z. B. durch langes vornübergebeugtes Arbeiten
- Kopfschmerzen z. B. durch Vibrationen oder durch Über-Kopf-Arbeiten
- Verspannungen im Nacken, stechende Schmerzen im Lendenwirbelsäulenbereich
- taubes Gefühl im gesamten Rücken nach längerem Bücken
- Kniebeschwerden durch lange Pflasterarbeiten
- Gelenkschmerzen (Kniee nach Laufen in Hanglagen, Handgelenke durch Abstützen und Zugarbeiten)
- Muskelkater
- Fußbeschwerden
- Erkältungen z. B. durch Tätigkeiten in Umgebungen mit kalten oder wechselnden Temperaturen

Trotz vieler neuer Hilfsmittel sind langdauernde monotone Arbeiten (Unkraut jäten, Pflastern, Graben, Schaufeln, Schneiden) und das falsche Heben von schweren Lasten Ursachen für verschiedene Beschwerden.

Einzigartig für einen ganzen Berufszweig sind auf Initiative des Verbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. Baden-Württemberg und des AuGaLa seit 1995 Rückenschul-Seminare in die überbetriebliche Ausbildung aller Landschaftsgärtner integriert. Entwickelt und durch-

Rechts: Durch falsches Heben werden Knie und Rücken sehr hoch belastet.
Links: So geht's richtig.



geführt werden die Seminare von MitarbeiterInnen der Motio GmbH (www.motio.de), einem bundesweit tätigen Beratungs- und Trainingsunternehmen im Bereich ganzheitlicher Gesundheitsförderungsmaßnahmen, sowie dem AuGaLa als Auftraggeber. Ansatzpunkt für die Rückenschule war die Erkenntnis, dass die Jugendlichen einerseits mit dem Übergang von der Schule in den Beruf einen erheblichen Belastungswandel (von überwiegend sitzender Tätigkeit zum Heben und Tragen) erleben, andererseits berufstypische (falsche) Bewegungsmuster noch nicht eingeschliffen sind. Die Auszubildenden sollen lernen, die Belastungen und Beanspruchungen bei verschiedenen Tätigkeiten einzuschätzen und durch Organisation der Arbeit sowie durch Veränderung ihres persönlichen Verhaltens die Beanspruchung zu ändern und zu senken.

Inhalte und Ziele der Seminare

Die Teilnehmer kennen unterschiedliche Belastungen im Garten- und Landschaftsbau, die daraus resultierenden Beanspruchungen sowie

geeignete Maßnahmen, um die persönliche Beanspruchung zu verändern.

- Sie kennen ihr persönliches Bewegungsverhalten beim Bücken, Heben und Tragen.
- Sie kennen rückengerechte Alternativen bei verschiedenen Tätigkeiten, besonders beim Heben, Tragen und Bücken.
- Die Seminarteilnehmer kennen funktionelle Übungen zur Dehnung und Kräftigung der Muskulatur.
- Sie kennen die Bedeutung der Entspannung.
- Sie wissen, welche Entspannungsmethoden am Arbeitsplatz einsetzbar sind.

Neben der Theorie ist ein wichtiger Bestandteil der Schulung das Training an Stationen in Form eines Praxisparcours. Folgende Tätigkeiten werden z. B. eingeübt:

- Station „Heben-Bücken-Tragen“: mit verschiedenen Materialien wie Steine, Säcke, Kübel usw. mit dem Ziel des Einübens der rückengerechten Hebe- und Tragetechniken in realitätsnahen Situationen.
- Station „Pflastern“: Transport von

Grundsätze für rücken- und körpergerechtes Arbeiten im GaLaBau

- Arbeitsvorbereitung, Baustelleneinrichtung (Hilfsmittel und größenangepasste Arbeitsgeräte mitnehmen, Materiallagerung, Aufnahme- und Ablagehöhen; sichere Standflächen, Bewegungssektoren)
- Hilfsmittel nutzen (Hebe- und Tragezangen, Plattenheber, Sackkarren, Knieschoner, Kniesitze, Steh-Sitzhilfen, Rückenstützgurt)
- Arbeitseinteilung, Körperhaltungen und Tätigkeit nach Möglichkeit wechseln; Jobrotation
- Bei langanhaltenden, einseitigen Arbeitstätigkeiten kleine Pausen mit Ausgleichsübungen, Gegenbewegungen einlegen.
- Die Beine einsetzen zur Schwerpunktverlagerung und Stabilisation, Grätschstand, Schrittstellung und Kanadierstand nutzen
- Rotation in der Wirbelsäule vermeiden (Beine und Hüfte als Drehpunkte einsetzen)
- Rücken gerade halten (Wirbelsäule in Doppel S-Form) und muskulär stabilisieren, Brustwirbelsäule strecken
- Tätigkeiten dynamisieren (Schwung nutzen)
- Lasten körpernah anheben und tragen (Hebelarm verkürzen)
- Entlastungsmöglichkeiten und Abstützmöglichkeiten nutzen (Aufstützen, Anlehnen, Lasten ziehen und schieben)

Pflastersteinen mit Schubkarre und anschließendem Verlegen der Steine mit Pflasterhammer, Pflasterschemel, Knieschutz usw. mit dem Ziel des Einübens der ergonomisch richtigen Arbeitshaltungen und Arbeitstechniken.

- Station „Teichbau“: Ausmodellieren eines Teichs mit verschiedenen Arbeitsgeräten (Flachwasser-Tiefwasser-Zonierung usw.).
- Station „Lkw / Anhänger“: Be- und Entladen eines Lkws / Anhängers mit Paletten, Schubkarre, Säcken, Dielen usw. mit dem besonderen Aspekt des Auf- und Absteigens vom Hänger; Abstützen, um die Kniebelastung zu reduzieren.
- Station „Schaufelarbeiten“: Schaufelarbeiten vom Boden in eine Schubkarre, Transport mit dem Abkippen der Last.

Erfahrungen

Die Kontinuität des Programms (seit nunmehr 14 Jahren) lässt in den Galabau-Betrieben die Anzahl derer wachsen, für die Gesundheitsförderung und Vorbeugung am Arbeitsplatz sowie das Wohlbefinden der Mitarbeiter wichtig ist. Die Auszubildenden jüngerer Jahrgänge erfahren von älteren Kollegen, die ebenfalls an Rückenseminaren teilgenommen haben und von jungen Chefs vom Nutzen rückschonender

und körpergerechter Techniken.

In der Mehrzahl beurteilen die Azubis die Seminare als sinnvoll und hilfreich. Sie machen sich mehr Gedanken über die körperlichen Auswirkungen ihrer Arbeit und überlegen, wie Belastungen bei gleicher Leistung reduziert werden können.

In Seminaren des letzten Lehrjahres wird deutlich, dass „Rücken-Know-how hängen geblieben“ ist, aber es werden auch Argumente vorgebracht, die die Umsetzung im Betrieb erschweren oder verhindern. Im Vordergrund stehen dabei der Zeitdruck, die fehlende Akzeptanz bei älteren Mitarbeitern und das Fehlen adäquater Hilfsmittel.

Wie kann der Ausbilder helfen?

Entscheidend für die Umsetzung von körpergerechtem Verhalten sind die Vorbilder im Betrieb, die Ausbilder, die als Multiplikatoren auftreten. Zuerst wird den Auszubildenden geholfen, wenn ihre Art, „wie ein Gewichtheber zu Heben“ und Rückenasspekte zu berücksichtigen nicht belächelt wird, sondern positiv dargestellt wird. Rückenschmerzen kennt ja nahezu jeder aus eigener Erfahrung und der eine oder andere Kollege könnte von den Jungen noch etwas lernen. Ausbilder sollten die Auszubildenden unterstützen und auffordern, das Erlernte immer wieder in Erinnerung

zu bringen. Zum Beispiel kann anhand der Grundsätze die Arbeit reflektiert und besprochen werden.

In der praktischen Arbeit sollte der Automatisierungsprozess unterstützt werden. Dazu gehört auch, dass in der Ausbildung etwas Zeit für das Erlernen der neuen Bewegungsmuster zugestanden wird. Die Erfahrung zeigt, dass bald rückengerecht in hohem Tempo gearbeitet wird.

Gesunde Mitarbeiter zahlen sich aus

Laut dem Barmer Gesundheitsreport 2008 gewinnen Rückenerkrankungen und Rückenschmerzen bei krankheitsbedingten Fehlzeiten zunehmend an Bedeutung. Sie haben mit 25,5% den höchsten Anteil am Krankenstand und verursachen mit einem jährlichen Bruttowertschöpfungsverlust von 15,5 Milliarden Euro enorme volkswirtschaftliche Kosten. Von 2006 auf 2007 haben sich die durch Muskel- und Skeletterkrankungen verursachten Fehlzeiten um zehn Prozent erhöht.

Der Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. Baden Württemberg hat die Zeichen der Zeit schon früh erkannt, möglichst früh in die Gesundheit der Auszubildenden zu investieren. Immer mehr Unternehmen folgen bundesweit diesem Trend. Sie geben für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zwischen 60 und 130 Euro im Jahr aus. Und das lohnt sich auch, wie aktuelle Studien zeigen.

Das Engagement deutscher Unternehmen auf dem Gebiet des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist groß – und es wird weiter zunehmen. Denn den Abbau staatlicher Gesundheitsleistungen sollten zum Teil die Betriebe kompensieren.

Was können Galabau-Betriebe für ihre Mitarbeiter tun?

Um den optimalen Nutzen aus dem eingesetzten Aufwand zu ziehen, sollten die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung gebündelt, aufeinander abgestimmt und dahingehend

überprüft werden, ob das Angebot bedarfsgerecht ausgerichtet ist. Nicht nur die Auszubildenden sollten in die Maßnahmen miteinbezogen werden, sondern auch unter präventiven und demografischen Gesichtspunkten alle Mitarbeiter eines Betriebs.

Neben der Verhaltensprävention, die darauf gerichtet ist, schädliche Verhaltensweisen zu verhindern oder abzulegen und gesundheitsfördernde Verhaltensweisen zu stärken, spielt

auch die Verhältnisprävention eine entscheidende Rolle.

Bei der Verhältnisprävention handelt es sich um Maßnahmen, die sich auf Veränderungen der biologischen, sozialen oder technischen Umwelt beziehen. Sie kümmert sich auf übergeordneten Ebenen darum, die Voraussetzungen für gesundes Verhalten zu schaffen. Verhältnisprävention bedeutet somit die gesundheitsgerechte Gestaltung des Lebensumfeldes der

Menschen, von der Luftreinhaltung (z. B. emissionsarme Maschinen) über die Unfallverhütung im Betrieb, über ein gutes Betriebsklima bis hin zu modernen ergonomischen Arbeitsgeräten, Hilfsmitteln und Maschinen, die die Belastungen stark reduzieren können, z. B. Rückenstützgurte, Knie-schoner, Tragezangen, Vakuumheber usw.

Alfred Riesterer und Ralf Sagurski,
Firma Motio (www.motio.de)

Bachelor und Master – betrifft mich das?

„Diploma Supplement“ gibt Ausschluss über die tatsächliche Qualifikation des Bewerbers

An dieser Stelle wurden schon mehrere Artikel über die neuen Studienabschlüsse veröffentlicht. Allerdings offenbarte ein kürzliches Gespräch des BGL-Präsidenten Hanns-Jürgen Redeker mit Praktikumsstudenten aus einem Bachelor-Studiengang eine erschreckende Unkenntnis der Praktikumsunternehmen und ihrer Mitarbeiter über die Studiengänge zum Bachelor und Master.

Mit dem in 2010 endgültig besiegelten Übergang von Diplom-Studiengängen zu Bachelor- und Masterstudiengängen verwischen sich auch die bisherigen Unterschiede der vorwiegend wissenschaftlich ausgerichteten (Technischen) Universitäten einerseits und der weitgehend praxisorientierten Fachhochschulen andererseits. Studiengänge an Universitäten dauerten im Regelfall acht Semester. Um die früher sechs Semester dauernden Studiengänge der Fachhochschulen für eine europäische Anerkennung an die Studienzeiten der Universitäten anzugleichen, wurden die FH-Studiengänge um zwei Praxissemester verlängert. Damit blieb aber der theoretisch zu vermittelnde Stoff der Fachhochschule gleich. Das aber heißt wiederum, dass zwischen der Menge des theoretisch vermittelten Stoffes für den Diplom-Ingenieur (FH) und dem heutigen

Bachelor kein Unterschied besteht, der Bachelor also mit dem gleichen theoretischen Wissen von der FH abgeht wie früher der Diplom-Ingenieur (FH). Lediglich bei den Universitäten kommt es zu einer Reduktion der theoretischen Inhalte um zwei Semester, da die Diplom-Studiengänge in Universitäten auf acht Semester theoretischen Stoff ausgerichtet waren.

Bachelor Abschluss ist berufsbefähigend

Laut Vorgabe der europäischen Kultusminister ist der Bachelor-Abschluss berufsbefähigend, auch wenn ihm im Gegensatz zum früheren FH-Diplom-Studium ein erheblicher Teil Praxis fehlt. Im schlimmsten Falle hat ein Studierender, der ohne Vorpraktikum ins Studium geht und auch während der Semesterferien kein Praktikum absolviert, keinerlei Kenntnisse über den landschaftsgärtnerischen Baustellenablauf. Interessanterweise hatten die Bachelor-Studierenden im Gespräch mit BGL-Präsident Redeker dieses Problem erkannt und zu über 90 Prozent eine landschaftsgärtnerische Ausbildung hinter sich.

Die Struktur der Bachelor- und Masterstudiengänge schreibt für Universitäten und Fachhochschulen gleichermaßen eine Mindestzahl von sechs Semestern zum Erreichen des Bachelor-Abschlusses und eine

Maximalzahl von zehn Semestern bis zum Masterabschluss vor. Dabei sind drei verschiedene Kombinationen zwischen der Semesterzahl für den Erwerb des Bachelor- einerseits und Masterabschlusses andererseits möglich. Der Bachelor benötigt mindestens sechs und höchstens acht Semester für den Abschluss, der Master mindestens zwei und höchstens vier Semester. Diese sich hier ergebenden unterschiedlichen Kombinationen treffen allerdings nur für konsekutive Studiengänge zu, d. h. wenn sich an den Bachelorabschluss direkt der Masterstudiengang anschließt. Liegt zwischen dem Bachelorabschluss und dem Masterstudiengang eine Zeit der praktischen Berufsausübung, so ist die einzige Beschränkung für den Master unabhängig von der für den Bachelor aufgewendeten Semesterzahl die maximale Länge dieses Studienganges von vier Semestern, wobei die Länge des einzelnen Masterstudienganges dann wiederum zwischen zwei und vier Semestern liegen kann.

Richtiges Lesen des Diploma Supplement wichtig

Höchst wichtig für die Einschätzung der auf der Hochschule vermittelten Inhalte durch die GaLaBau-Unternehmen ist das „Diploma Supplement“ – der Anhang ans Bachelor- bzw. Mas-

terzeugnis –, dessen Lesen für den GaLaBau-Unternehmer leider schwierig, aber sehr wichtig ist. Immerhin ist dieses Dokument überall, auch bei im Ausland absolvierten Studiengängen, identisch strukturiert. Zunächst sollte der Unternehmer auf die jeweilige Abschlussbezeichnung des Bewerbers achten. Der Zusatz „Engineering“ zu Bachelor oder Master deutet auf ein praxisbezogenes, „ingenieurmäßiges“ Studium hin. Auch die Bezeichnung des Hauptstudienfachs gibt Hinweise auf die Ausrichtung des Studiums. Z. B. zeigt das Hauptstudienfach „Ingenieurwesen im Landschaftsbau“ eine

praxisnahe Ausrichtung des Studiums speziell auf den Garten- und Landschaftsbau. Auch das von der jeweiligen Hochschule geforderte Vorpraktikum ist im Zeugnisanhang genannt. In Kapitel 4 des Diploma Supplement finden sich Angaben zu den Studieninhalten und der erzielten Ergebnisse. Im nächsten Kapitel wird über die möglichen beruflichen Tätigkeitsfelder, die zweckdienlichen Tätigkeiten des Studierenden, z. B. ein Praktikum, während des Studiums informiert. Auch diese Punkte können wertvolle Hinweise auf die Eignung des Bewerbers geben. Schließlich hängt dem

Diploma Supplement als Anlage ein sogenanntes Transkript an, das über die Einzelheiten des Studienganges, über erzielte Noten, Beurteilungen und Kreditpunkte Auskunft gibt. Für den landschaftsgärtnerischen Unternehmer ist wichtig zu wissen: Der Bachelor hat in der Theorie die gleichen Inhalte erfahren wie der frühere Diplom-Ingenieur (FH). Geachtet werden muss auf die nachgewiesene betriebliche Praxis. Und damit sich die tatsächliche Qualifikation des Bewerbers erschließt, muss das Diploma Supplement sehr genau gelesen werden.

Neue Ausbildereignungsverordnung

Ab 1. August 2009 Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung erforderlich

Vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) wurde ab August 2003 die Nachweispflicht der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung für Ausbilder zunächst bis zum Juli 2008 ausgesetzt. Dies geschah zu einer Zeit, als es einen großen Überhang an Nachfragern nach Ausbildungsplätzen gab, die in der Wirtschaft nicht unterkamen. Begründet wurde diese Maßnahme damit, dass es Betrieben leichter fiel, neue betriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, wenn es die Hürde der Nachweispflicht nicht mehr gäbe. Damit unterstützt werden sollte der damalige Ausbildungspakt zwischen Wirtschaft und Regierung. Es muss dabei darauf hingewiesen werden, dass nicht die gesamte Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) ausgesetzt wurde, sondern nur der genannte Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse.

In 2007, vor Ablauf der Aussetzungsfrist, evaluierte das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) die Auswirkungen der Aussetzung der Nachweispflicht. Tatsächlich waren nach dieser

Untersuchung neue Ausbildungsplätze entstanden. Das BiBB konstatierte aber auch „überraschenderweise“ einen Qualitätsrückgang der Ausbildung. Der Evaluationsbericht hat außerdem gezeigt, dass „eine deutliche Mehrheit der Betriebe in der AEVO einen Beitrag zur Sicherung einer Mindestqualifikation des Ausbildungspersonals sowie der Qualität der beruflichen Ausbildung insgesamt sieht“. Interessanterweise steht damit diese fundierte Meinung der Betriebe gegen die der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der großen Wirtschaftsbereiche, die die AEVO ganz abschaffen bzw. auf freiwillige Basis stellen wollten. Endlich einmal hat sich die vernünftige und fachkundige Meinung der Unternehmen gegen die Auffassung von Regierung und den großen Wirtschaftsbereichen durchgesetzt.

Keine grundlegenden Änderungen

Erst nach dem Abschlussbericht des BiBB gibt der Parlamentarische Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Forschung, Andreas Storm, MdB, zu: „Ausbilderinnen und Ausbilder müssen fachlich und pädagogisch hochwertige Arbeit leisten,

um Auszubildende erfolgreich durch ihre Lehrzeit führen zu können und für einen qualifizierten Fachkräftenachwuchs Sorge zu tragen“. Siehe da! Bleibt noch festzustellen, dass sich der Agrarbereich von Anfang an für den vollen Erhalt der AEVO von 1999 eingesetzt hatte und keinen Änderungsbedarf sah. Allerdings waren die Agrarberufe von der Aussetzung der Nachweispflicht nur am Rande betroffen. Die „Verordnung über die Anforderung an die fachliche Eignung und die Anerkennung von Prüfungen zum Nachweis der fachlichen Eignung für die Berufsausbildung in den Berufen der Landwirtschaft und der Hauswirtschaft vom 1. August 2005“ legt nämlich fest, dass die fachliche Eignung zum Ausbilden nur der Meister oder ein Hochschulabsolvent hat, der an einer deutschen Hochschule die Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat. In der Meisterprüfung der Agrarwirtschaft ist aber die Berufs- und Arbeitspädagogik enthalten. Die Aussetzung betraf also nur Hochschulabsolventen aus nicht dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtungen und hatte daher nur marginale Auswirkungen auf die

agrarwirtschaftliche Ausbildung. Die neue AEVO, die am 1. August 2009 in Kraft tritt, zeigt keine grundsätzlichen inhaltlichen Änderungen gegenüber der alten AEVO von 1999. Auch der Absatz, der sich ausschließlich auf den Agrarbereich und die Hauswirtschaft bezieht, ist nach wie

vor zu finden: „§ 4 Nachweis der Eignung. ... (4) Im Bereich der Landwirtschaft und im Bereich der Hauswirtschaft besteht der praktische Teil aus der Durchführung einer vom Prüfungsteilnehmer in Abstimmung mit dem Prüfungsausschuss auszuwählenden Ausbildungssituation und einem Fach-

gespräch, in dem die Auswahl und Gestaltung der Ausbildungssituation zu begründen sind. Die Prüfung im praktischen Teil soll höchstens 60 Minuten dauern.“ Dieser Absatz war in die AEVO-Version von 1999 auf Betreiben des Agrarbereiches aufgenommen worden und wurde nun erhalten.

Bundeswettbewerb SOS-Schulhof

Am 8. und 9. Mai ist es endlich soweit: Der Bundeswettbewerb SOS-Schulhof wird auf der BUGA Schwerin 2009 ausgetragen. Siegerteams aus elf Landesverbänden haben erfolgreich ihr SOS gefunkt und reisen am 8. Mai nach Schwerin. Als Auftakt findet abends eine gemeinsame Veranstal-

tung statt. Am 9. Mai wird es dann ernst auf dem BUGA-Gelände. Auf der Marstallhalbinsel erwartet die Teams eine spannende Landschaftsgärtnerolympiade mit interessanten und anspruchsvollen Aufgaben rund um den Ausbildungsberuf „Landschaftsgärtner“. Dem Siegerteam winkt als

erster Preis ein 5.000 Euro-Scheck für die Realisierung ihrer Ideen durch einen Experten für Garten & Landschaft. Den zweit- und drittplatzierten Schülerteams wird als Preis der „Baum des Jahres 2009“ auf ihrem Schulhof gepflanzt werden. Weitere Infos unter www.schoenerewelt.de

Berufsmeisterschaft auf der BUGA

Am 18. und 19. September 2009 wird der Bundesentscheid der Landschaftsgärtnerazubi auf der BUGA Schwerin 2009 ausgetragen. Die Sieger der Landesentscheide kämpfen dann um

den ersten Platz. Besucher können hautnah miterleben, wer die Jury beim Gestalten einer Gartenanlage überzeugen wird. Auch interessierte Fachleute sollten sich diesen Wettkampf im

Rahmen eines BUGA-Besuches nicht entgehen lassen. **Achtung!** Für Auszubildende gibt es einen ermäßigten Eintrittspreis.

Programmübersicht WdA-Seminare

Informieren Sie sich näher bei Ihrem Landesverband über die Seminare

Landesverband	Zeitraum	Titel	Referent	Ort
Baden-Württemberg	06./07.11.2009	Führen von Auszubildenden auf der Baustelle	Jörg Buschfeld, shm-Netzwerk	Leinfelden-Echterdingen
Baden-Württemberg	20.11.2009	Ausbildung im Winter – so nutzen Sie die arbeitsärmere Zeit	Eberhard Breuning und Roger Mattes	Leinfelden-Echterdingen
Baden-Württemberg	27./28.11.2009	Vermittlung von Pflanzenkenntnissen – Erarbeitung von Bestimmungsmerkmalen und Merkhilfen	Ulrich Herzog	ÜAZ Heidelberg
Hessen-Thüringen	05.11.2009	Vermittlung von Pflanzenkenntnissen	Thomas Müller	FGL-Geschäftsstelle, Wiesbaden
Hessen-Thüringen	27./28.11.2009	Der Ausbilder als Coach und Lernbegleiter	Eberhard Breuning	Bildungsstätte Gartenbau, Grünberg
Niedersachsen Bremen	19.08.2009	Ausbilderfachtagung- Workshop „Pflanzenkenntnisse nachhaltig vermitteln“	Angelika Kaminski (VGL), Claudia Middendorf (LWK)	Hannover, LVG Ahlem
Niedersachsen Bremen	26.08.2009	Ausbilderfachtagung- Workshop „Pflanzenkenntnisse nachhaltig vermitteln“	Angelika Kaminski, Claudia Middendorf	Braunschweig, n. n.
Rheinland Pfalz und Saarland	04.07.2009	Vermittlung von Pflanzenkenntnissen II – Pflanzen im Frühjahr/Sommer	Thomas Müller	Überbetriebl. Ausbildungsstätte Gartenbau, Bad Kreuznach

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: Gabriele Schwantge | 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.