

Gelebte, praktische Inklusion im Betrieb

Inklusion in der Ausbildung ist ein bedeutendes Thema, das in den letzten Jahren zunehmend an Relevanz gewonnen hat. Besonders im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus stellt sich die Frage, wie eine inklusive Ausbildung für Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen erfolgreich gestaltet werden kann. In diesem Artikel werfen wir einen Blick auf die gelebte Inklusion in zwei Ausbildungsbetrieben, die in den Fachrichtungen Garten- und Landschaftsbau sowie Gartenbaufachwerker ausbilden. Durch Interviews mit Ausbildern und Auszubildenden wollen wir Einblicke in die Herausforderungen und Erfolge einer inklusiven Ausbildungsumgebung geben. Ziel ist es zu zeigen, wie Inklusion nicht nur als Pflicht, sondern auch als Bereicherung für alle Beteiligten verstanden werden kann – sowohl aus der Perspektive der Ausbilder als auch der Auszubildenden.

Maximilian ist 24 Jahre alt und hat eine Sehleistung von nur 20 Prozent. In der Nikolauspflanze, einer Einrichtung für Menschen mit Seheinschränkungen, begann er 2019 eine Ausbildung zum Gartenbaufachwerker und hat 2022 noch die Vollausbildung zum Gärtner dazu gemacht. Er schildert, dass er besonders Freude an den baulichen Aufgaben hat, während die Pflege für ihn weniger interessant ist.

„Meine Kollegen sind meine größte Hilfe“, sagt Maximilian. Sie erklären ihm die Aufgaben und stehen ihm mit Rat und Tat zur Seite. Besonders wichtig



Florian Marciniak und Andreas Schwarz von der Weber GmbH, Weissach

Foto: Andrea Beutel, VGL BW

ist es für ihn, dass er die Möglichkeit hat, jederzeit Fragen zu stellen und Unterstützung zu erhalten. Für Maximilian stellt das Team eine unverzichtbare Stütze dar, die es ihm ermöglicht, die Ausbildung trotz seiner Einschränkung erfolgreich zu absolvieren. Schwierigkeiten ergeben sich jedoch bei den Absprachen mit dem Arbeitsamt, da seine Unterstützung immer nur für einen begrenzten Zeitraum verlängert wird. „Ich würde gerne wissen, dass ich auch langfristig bleiben kann“, sagt er.

Besonders stolz ist Maximilian auf seine Leistung beim Maschinenführerschein, den er beim ÜA-Kurs gemacht hat. „Ich habe ihn besser als so mancher Sehende gemacht“, fügt er mit einem Lächeln hinzu. Für seine berufliche Zukunft wünscht er sich vor allem, fit zu bleiben und langfristig Teil des Teams zu sein. Maximilian ermutigt andere Jugendliche, insbesondere diejenigen mit Einschränkungen, sich nicht von Zweifeln bremsen zu lassen: „Einfach machen. Ausprobieren im Praktikum und dann weitermachen.“

Florian, ebenfalls 24 Jahre alt, ist im 3. Ausbildungsjahr zum Gartenbaufachwerker. Florian erklärt, dass er sich immer sicher war, dass er nie im Büro arbeiten möchte. Der Garten- und Landschaftsbau faszinierte ihn, da er gerne sowohl Bau- als auch Pflegearbeiten erledigt.

Seine bevorzugte Lernmethode ist es, zunächst zuzusehen, wie ihm eine Aufgabe gezeigt wird. Erst danach fühlt er sich bereit, sie selbst zu übernehmen.



Maximilian Kappelhoff, Stephan Arnold von Otto Arnold GmbH, Leinfelden-Echterdingen

Foto: Andrea Beutel, VGL BW

Florian betont, wie wichtig es für ihn ist, dass jemand im Büro die administrativen Aufgaben für ihn übernimmt. Besonders unterstützt wird er von seinem Ausbilder Andreas Schwarz, der ihm bei allen Fragen und Herausforderungen zur Seite steht.

Die Schule, vor allem das Fachrechnen, stellt für Florian eine der größten Schwierigkeiten dar. Florian ist stolz darauf, dass er nach seiner Ausbildung im Betrieb bleiben darf. Für die Zukunft wünscht er sich, den Führerschein zu machen, um selbstständig Baustellen anfahren zu können. Florian ermutigt ebenfalls andere Jugendliche, die sich mit einer Ausbildung in >>>

In diesem Heft

- | | |
|--|---|
| ■ Inklusion als Stärke in der Ausbildung | 2 |
| ■ Employer Branding – eine präsenste Arbeitgebermarke unterstützt bei der Azubisuche | 3 |
| ■ AuGaLa-Vorstand: Reiner Bierig verabschiedet | 4 |
| ■ Neue Wege in der Nachwuchswerbung – wirkliche Alternativen zur Berufsinformation? | 5 |
| ■ GaLaBau-Talent-Tag auf der Gartenschau Tal X in Freudenstadt/Baiersbronn | 6 |
| ■ DEULA und der GaLaBau: Eine Partnerschaft mit Wurzeln und Zukunft | 7 |
| ■ WdA-Seminare: Termine 2026 | 8 |

einem Betrieb beschäftigen, den ersten Schritt mit einem Praktikum zu wagen, um herauszufinden, ob der Beruf zu ihnen passt.

Die Ausbilder – Stephan Arnold und Andreas Schwarz

Stephan Arnold, der in seinem Betrieb Otto Arnold GmbH im Raum Stuttgart mit der Nikolauspflanze kooperiert und etwa zehn Prozent Mitarbeitende mit Einschränkungen beschäftigt, betont, dass Inklusion keine große Umstellung für das Team darstellt. „Die wichtigste Grundlage war die Änderung in unseren Köpfen, um uns auf die eingeschränkte Sehleistung einzustellen“, erklärt er.

Die größte Herausforderung für Stephan Arnold sind nicht die praktischen Hürden der Inklusion, sondern die Bürokratie. Besonders hilfreich ist hier der Austausch mit dem Integrationsfachdienst. Eine langfristige und planbare Unterstützung wäre wünschenswert. „Integrative Ausbildung ist nicht wirtschaftlich, es gibt mehr Ausfälle, und ohne finanzielle Förderung wird es schwierig“, sagt Arnold. Trotzdem sieht er die inklusive Ausbildung als eine soziale Verantwortung, die es Betrieben ermöglicht, einen wertvollen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten.

Auch Andreas Schwarz, Ausbilder im Betrieb Weber GmbH im Raum Stuttgart, erklärt, dass er Menschen mit

Einschränkungen ausbilden möchte, weil er ihnen die Chance geben will, ein eigenständiges Leben zu führen. Schwarz kennt jedoch auch die Herausforderungen, die mit der Bürokratie verbunden sind. „Würden wir solche Jugendliche als nicht ausgebildeten Helfer beschäftigen, hätten wir eine finanzielle Unterstützung bekommen. Aber das wäre keine Perspektive für junge Leute“, sagt Schwarz.

Fazit: Herausforderungen und Chancen

Die Erfahrungen von Maximilian, Florian und ihren Ausbildern zeigen, dass inklusive Ausbildung sowohl für die Auszubildenden als auch für die Betriebe ein Gewinn sein kann. Die Unterstützung durch das Team, die Bereitschaft, individuelle Anpassungen vorzunehmen und die Motivation der Azubis sind Schlüsselfaktoren für den Erfolg. Dennoch bleiben Herausforderungen, vor allem in Bezug auf Bürokratie und finanzielle Förderung, bestehen. Die Ausbilder wünschen sich eine stärkere politische und gesellschaftliche Unterstützung, um die Integration von Menschen mit Einschränkungen in den Arbeitsmarkt weiter zu fördern. Es braucht mehr Flexibilität und Verständnis, um jedem Azubi die Chance auf eine erfolgreiche Ausbildung zu geben – unabhängig von seinen Einschränkungen.

Andrea Beutel, VGL Baden-Württemberg, Leinfelden-Echterdingen

Inklusion als Stärke in der Ausbildung

Inklusion funktioniert dort am besten, wo sie selbstverständlich zum betrieblichen Alltag gehört. Der Berliner Betrieb Roland Riedel Garten- und Landschaftsbau zeigt seit über 20 Jahren, wie das gelingen kann. Inhaber Matthias Lösch, zugleich Vizepräsident des Bundesverbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. (BGL) und Vorsitzender des Ausschusses Berufsbildung, versteht Inklusion nicht als Zusatzaufgabe, sondern als Teil moderner Ausbildung.

Inklusion beginnt mit Begegnung – nicht mit Konzepten

Für Lösch war Inklusion nie ein Projekt, sondern eine Entscheidung im Arbeitsalltag. Als ein junger Mann mit geistiger und körperlicher Behinderung spontan fragte, ob er mithelfen dürfe, entstand daraus ein Praktikum und schließlich eine feste Anstellung. Dieses Beispiel zeigt für ihn: Ein Betrieb muss nicht perfekt vorbereitet sein – entscheidend ist die Bereitschaft, Chancen zu eröffnen.

In der Praxis

Im Betrieb arbeiten heute mehrere Menschen mit Behinderung, darunter ein gehörloser Mitarbeiter. Dessen Einstieg verlief unkomplizierter als zunächst gedacht. Die Kommunikation läuft über Gebärden, Dolmetschende, klare Absprachen – und eine Atmosphäre gegenseitiger Wertschätzung. Inklusion funktioniert im Betrieb vor allem dann, wenn Strukturen klar sind. Erfahrene Teammitglieder übernehmen Verantwortung für die Kolleginnen und Kollegen mit Einschränkungen, sicherheitsrelevante Abläufe werden



Der gehörlose Mitarbeiter Adam Grabinsk (r.) verständigt sich mit seinem Vorarbeiter Gunther Leopold (l.) hauptsächlich mit Gesten und Mimik. Matthias Lösch (m.) wünscht sich, dass Inklusion im GaLaBau selbstverständlich wird.

Foto: BGL/Rottenkolber

genauer erklärt, Arbeitsschritte klarer gefasst, Rückfragen aktiver begleitet. Inklusion ist dabei weniger aufwendig als viele erwarten. Einfühlungsvermögen, klare Sprache und die Bereitschaft, jemanden mitzunehmen, reichen oft aus. „Das ist kein Mehraufwand, sondern eine Investition in Zusammenhalt“, sagt Lösch.

Inklusion als Baustein gegen den Fachkräftemangel

Für Ausbilderinnen und Ausbilder im GaLaBau ist der Nachwuchs entscheidend. Lösch sieht hier ungenutzte Potenziale: „Wir reden über Fachkräftemangel – dabei stehen viele motivierte Menschen längst vor der Tür.“ Menschen mit Behinderung bringen häufig hohe Loyalität, Zuverlässigkeit und Motivation mit. In seinem Betrieb führt das zu geringerer Fluktuation, stabilen Teams und einer Arbeitsatmosphäre, die auch die Kundschaft positiv wahrnimmt.

Ausbildung inklusiv denken – Durchlässigkeit schaffen

Als Vorsitzender des BGL-Ausschusses Berufsbildung setzt sich Lösch für flexiblere Ausbildungswege ein. Dazu gehört, Fachwerker-Azubis den Wechsel in die Vollausbildung zu ermöglichen. Jungen Menschen soll nicht nur eine Chance gegeben werden, sondern auch das Recht, Fehler zu machen: „Entscheidend ist, dass jemand überhaupt die Chance bekommt, es zu versuchen.“

Zur Zukunft der inklusiven Ausbildung sagt Lösch: Betriebe sollten offener werden und Kooperationen mit Schulen ausbauen. Werden notwendige Unterstützungen

früh organisiert – etwa Fachbegleitung oder Dolmetscherdienste –, profitieren Auszubildende und Betriebe gleichermaßen. Integrationsämter und Arbeitsagenturen unterstützen beispielsweise bei Arbeitsplatzanpassungen, Dolmetschenden oder Lohnzuschüssen.

Was Ausbilderinnen und Ausbilder mitnehmen können

1. Klein anfangen: Ein kurzes Praktikum kann Türen öffnen.
2. Struktur geben: Klare Abläufe erleichtern den Einstieg.
3. Unterstützung nutzen: Integrationsämter, Arbeitsagenturen und Landesverbände beraten und fördern.
4. Team stärken: Inklusion wirkt positiv auf das Betriebsklima und die Bindung.
5. Chancen ermöglichen: Ausbildung muss dort flexibel sein, wo sie den Einstieg erleichtert.

Das ausführliche Interview mit Matthias Lösch, BGL-Vizepräsident und Vorsitzender des Ausschusses für Berufsbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V., können Sie im GaLaBau-Blog nachlesen: <https://galabau-blog.de/der-mensch-steht-im-mittelpunkt-wie-matthias-loesch-inklusion-selbstverstaendlich-macht/>



Employer Branding – eine präsenste Arbeitgebermarke unterstützt bei der Azubisuche

Der Aufbau einer eigenen, individuellen Arbeitgebermarke wird immer wichtiger, um im Wettbewerb um Auszubildende und Fachkräfte bestehen zu können. Doch was genau ist eine Arbeitgebermarke und was gilt es hier zu beachten?

Zu einer Arbeitgebermarke zählen alle Aspekte, welche von potenziellen Mitarbeitenden, aber auch den eigenen Arbeitnehmenden nach innen und auch nach außen hin wahrgenommen werden können. Zu den zentralen Bestandteilen werden die definierte Unternehmenskultur mit festgelegten Unternehmenswerten sowie mögliche Zukunftsvisionen/-gedanken gezählt. Aber auch Themen wie „Work-Life-Balance“, Vergütung und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende gehören als materielle und praktische Faktoren dazu. Zu den visuellen Bestandteilen des Employer Brandings zählen die Unternehmensfarben, das Logo und auch die Definition einer einheitlichen Bildsprache für die Internet- und Social-Media-Seiten, aber auch der Logoeinsatz auf der Arbeitskleidung.

Aufgrund der Ergebnisse der Azubi-Umfrage, die das AuGaLa im Frühling 2025 durchgeführt hat, wird der nachfolgende Text das Employer Branding im Bereich Internet bzw. Social Media behandeln. Bei der genannten Umfrage wurde von fast jedem zweiten Auszubildenden angegeben, dass erste Informationen – also noch vor der eigentlichen Bewerbung – über die Unternehmenswebseiten des zukünftigen Arbeitgebers eingeholt werden. Parallel dazu werden

auch die Social-Media-Auftritte des potenziellen Arbeitsplatzes genau unter die Lupe genommen, um das Unternehmen besser kennenzulernen.

Unternehmenswebseite – ein wichtiges Aushängeschild

Ein Unternehmenslogo ist ein verbindendes Element, dass dem Kunden ermöglicht, das Unternehmen auf den ersten Blick (wieder-) zu erkennen. Daher ist das Logo ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenswebseite und des Social-Media-Auftrittes. Über die vom Unternehmen festgelegte Menüführung auf der Internetseite sollten Interessierte z. B. etwas über die Unternehmenswerte (z. B. Nachhaltigkeit, sorgsamer Umgang mit Ressourcen) oder auch die Firmenphilosophie nachlesen können. Ein kleiner prägnanter Text ist hier völlig ausreichend. Über eine einheitliche Bildsprache (auf der Startseite der Webseite, innerhalb der einzelnen Menü-Punkte) lässt sich ebenfalls eine Atmosphäre erzeugen, welche die Unternehmenskultur widerspiegelt. Grelle Farben werden von Betrachtenden mit Dynamik und Stress interpretiert, während blasser/gedämpfte Farben für Freundlichkeit und Wärme stehen. Mit einer einheitlichen Farbpalette für Überschriften und



Die Grafik zeigt, welche Punkte – laut ChatGPT – zum Employer Branding eines landschaftsgärtnerischen Unternehmens gehören. Bildquelle: ChatGPT

Menüführung, die sich beispielsweise im Logo wiederfinden, entsteht ein Wiedererkennungseffekt, wenn die ausgewählten Farben z. B. auch auf den Firmenfahrzeugen, der Kleidung der Mitarbeitenden und in sozialen Medien und – ganz wichtig – in Stellenanzeigen wiederzufinden sind.

Zum Employer Branding werden auch materielle Faktoren gerechnet, die ebenfalls für die Unternehmenswebseite nennenswert sind. In einer möglichen Webseiten-Rubrik „Karriere“ oder „Stellenanzeigen“ sollten alle angebotenen „Mitarbeiter-Benefits“ aufgeführt werden. Dazu gehört beispielsweise der bundeseinheitliche Tarifvertrag, mögliche steuerfreie Arbeitsgeberzuschüsse, betriebliche Altersvorsorge oder auch Einkaufsvorteile und Boni/Beteiligung z. B. am Unternehmensgewinn. Gerade jungen Menschen ist

eine zukunftsorientierte und sichere Ausbildung wichtig. Bietet daher ein Ausbildungsbetrieb die garantierte Übernahme nach einer erfolgreichen Abschlussprüfung an, sollte diese Information auf jeden Fall auf der Webseite benannt werden. Auch regelmäßige Personalentwicklungsgespräche, überbetrieblichen Weiterbildungsangebote, gemeinsame Exkursionen, Aufstiegschancen oder sogar Chance auf ein duales Studium sind wichtige Informationen für potenzielle Auszubildende und auch ausgelernte Fachkräfte.

Um einem zukünftigen Auszubildenden direkt ein Gesicht möglicher Auszubildenden sowie der Kolleginnen und Kollegen zu geben, sollten diese mit Bild und Namen auf der Webseite aufgeführt werden. Ist dies nicht möglich, sollten auf jeden Fall der Name und die Kontaktdaten des mit der Ausbildung betrauten Personals aufgeführt werden, damit potenzielle Interessenten Kontakt aufnehmen können.

Die Unternehmenskultur lässt sich auch gut über die sozialen Medien (dazu gehören Instagram, TikTok oder auch Facebook) transportieren. Kleine Videos – so genannte „Reels“ – geben Einblick in das Unternehmen und machen die Betrachtenden mit Personen, Aktivitäten und Projekten vertraut.

Die Entwicklung einer Arbeitgebermarke erfordert Zeit, Geduld, Kreativität, Durchhaltevermögen, ein klar strukturiertes Konzept und auch Geld. Der Arbeitsaufwand ist nicht unerheblich und wird sich sicherlich nicht innerhalb weniger Monate auszahlen. Oftmals kann es Jahre dauern, bis die eigene Reichweite in den Sozialen Medien hoch genug ist, dass auch junge Menschen den Unternehmens-Social-Media-Kanal finden. Doch der betriebene Aufwand sollte als Invest in die Zukunft und in zukünftige Fachkräfte gesehen werden. Berichten Mitarbeitende und Auszubildende von der erfolgversprechenden und zukunftsorientierten Ausbildung zum Gärtner, zur Gärtnerin in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, erhält der Betrieb wertvolle Multiplikatoren, da sich 46,41 Prozent der zukünftigen Auszubildenden bei Freunden und Familie informieren (lt. AuGaLa-Studie).

Franziska Menth, AuGaLa, Bad Honnef

Ein riesiges Dankeschön dem Multiplikator

AuGaLa-Vorstand: Reiner Bierig verabschiedet

Für die Vernetzung des AuGaLa-Vorstands mit den Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern aller Landesverbände war Reiner Bierig jahrelang „Gast, Ohr und Sprachrohr“ – auch bei den gemeinsamen Sitzungen mit dem Verwaltungsrat: Nun ist er nach fast 32 „landschaftsgärtnerischen Berufsjahren“ als Geschäftsführer des Verbands Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Baden-Württemberg e. V. auch im AuGaLa-Vorstand gebührend verabschiedet worden. Ihm folgt Marco Riley, der seit Längerem die Geschäftsführerposition im Landesverband mit innehat.

Thomas Wiemer, AuGaLa, Bad Honnef



Mit großem Dank verabschiedete AuGaLa-Vorsitzender Thomas Banzhaf (r.) im November 2025 Reiner Bierig (l.).

Foto: Thomas Wiemer, AuGaLa e. V.

Neue Wege in der Nachwuchswerbung – wirkliche Alternativen zur Berufsinformation?

Der Ausbildungsmarkt ändert sich und mit ihm die Angebote. Es gibt verschiedene Veranstalter, welche die Jugendlichen bewusst aus ihrem gewohnten Umfeld herausholen, um mit ihnen ganz ungezwungen in Kontakt zu kommen. Hier einige Beispiele jenseits der herkömmlichen Berufsinformationsmessen.

Azubi-Spot Berufsmesse im Kino

Nur einige wenige Aussteller versammeln sich an einheitlichen kleinen Infoständen exklusiv im Foyer eines großen Kinokomplexes. Der Veranstalter sorgt dafür, dass Schulklassen im Umkreis von 30 Kilometern rund um den Veranstaltungsort teilnehmen. Insgesamt hat jeder Aussteller 15 Minuten Zeit, die Leinwand und Bühne des Kinos zu nutzen, um die im Kinosaal sitzenden Schülerinnen und Schüler von seinem Berufsangebot zu überzeugen. Die Größe eines gut gemachten Imagespots mit dem dazugehörigen Sound im Kino können sicherlich beeindruckend sein, doch genau da liegt die Herausforderung bei diesem Angebot, das vielleicht nicht für jeden geeignet ist. Mehr Infos auf www.azubi-spot.de.



Hamburger Dom: Future Talk mit den Landschaftsgärtnern Azubis Jonas und Niklas von der Firma Rüssmann. Foto: Sylvia Eggers, FV Galabau Hamburg

Azubi-Speed-Dating bzw. Future Talk im Riesenrad

Pro Aussteller eine Gondel und fünf Minuten Zeit, die zugestiegenen Gäste von den Vorzügen einer Ausbildung zu begeistern. Hier muss man sich auf das Wesentliche beschränken und kann ganz nebenbei die Aussicht genießen. Die Vorteile liegen in der Kürze dieses Formats und dem geringen Aufwand der insgesamt zwei- bis dreistündigen Aktion auf einem Volksfest oder einer Kirmes. Der Nachteil liegt in der etwas zufälligen Begegnung in der Gondel mit circa fünf Gästen pro Rundfahrt.

Diese Liste an Angeboten ist nicht abschließend, denn die Nachwuchswerbung entwickelt sich weiter. Alle Formate haben gemeinsam, dass die Berufsinformation bewusst in den Freizeit- und Vergnügungsbereich verlagert wurde. Es soll ein Schritt zu auf die Zielgruppe sein, und wir Aussteller mit unserem Berufsangebot müssen uns überlegen, was zu uns passt und es vielleicht einfach mal ausprobieren!

Laura Gaworek, VGL Bayern, Gräfelfing



Bayern: Azubi-Speeddating im Ansbacher Riesenrad

Foto: Laura Gaworek, VGL Bayern

Karriere-Kick – das Kickerturnier

Beim Karriere-Kick werden im Format des Speed-Dating Ausbildungsbetriebe und sich Bewerbende einander zugelost und lernen sich bei einer gemeinsamen Runde Tischkicker auf spielerische Art und Weise kennen. Im Hintergrund sind mit einem Stehtisch und maximal zwei Roll-Ups die gewohnten, aber bewusst einfach gehaltenen Infostände zu finden. Begleitet wird das ganze durch eine App, auf der Aussteller und Bewerber registriert sind, um Berufsinfos und eine Kontaktaufnahme zu ermöglichen sowie am Messtag die Spiele zu organisieren. Mehr siehe www.karriere-kick.de.



Der „Future Talk im Riesenrad“ ist bei allen Beteiligten sehr gut angekommen.

Foto: HWK Hamburg



Teilnehmende während des Bewegungsparts von Alex Himmelhaus



Foto: VGL BW/Falk

GaLaBau-Talent-Tag auf der Gartenschau Tal X

Rund 400 Auszubildende, Ausbilderinnen und Ausbilder in Freudenstadt/Baiersbronn

Zahlreiche Auszubildende, Ausbilderinnen und Ausbilder kamen am 25. September 2025 im „Xentrum“ der Gartenschau Tal X in Freudenstadt/Baiersbronn zum GaLaBau-Talent-Tag zusammen. Der landesweite Nachwuchstag des Garten- und Landschaftsbaus bot ein vielfältiges Programm aus praxisnahen Impulsvorträgen, Austausch und Inspiration.

Ziel der Veranstaltung war es, den Landschaftsgärtner-Nachwuchs zu vernetzen, fachlich weiterzubilden und die große Bandbreite des Berufs erlebbar zu machen. Dazu trugen gleich drei Top-Referenten bei: Der renommierte Speaker und Erfolgs trainer Jörg Löhr begeisterte mit einem Vortrag über Motivation und Persönlichkeitsentwicklung. Fitness- und Gesundheitsexperte Alex Himmelhaus brachte Bewegung und alltagstaugliche Ernährungstipps ins Programm. Gedächtnisexperte Markus Hofmann zeigte eindrucksvoll, wie man sich Pflanzennamen im Rahmen der Ausbildung effizient und nachhaltig merken kann.



Vortrag von Top-Speaker Jörg Löhr über Motivation und Persönlichkeitsentwicklung

Foto: VGL BW/Falk



Begegnungen beim Markt der Möglichkeiten

Foto: VGL BW/Falk

Neben den Vorträgen bot ein „Markt der Möglichkeiten“ viele Gelegenheiten zum Austausch mit Auszubildenden und Fachleuten. Verschiedene Stände informierten über Weiterbildungsmöglichkeiten und gaben Einblicke in berufliche Perspektiven im Garten- und Landschaftsbau.

Der GaLaBau-Talent-Tag macht deutlich, wie wichtig Investitionen in Nachwuchs, Fachwissen und Gemeinschaft für eine nachhaltige Entwicklung des Garten- und Landschaftsbaus sind. Unterstützt wurde die Veranstaltung vom Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. (AuGaLa).

Leonie Groß, VGL Baden-Württemberg, Leinfelden-Echterdingen

Eine Partnerschaft mit Wurzeln und Zukunft

DEULA und der GaLaBau

Dieses Jahr feiert die DEULA ihr 100-jähriges Bestehen – ein Jubiläum, das nicht nur auf eine lange Geschichte zurückblickt, sondern auch die Verantwortung für die Zukunft betont. Was 1926 als DEULAKRAFT begann, um der beginnenden Mechanisierung in der Landwirtschaft den Weg zu ebnet, hat sich zu einem bundesweiten Netzwerk von 13 eigenständigen Bildungszentren entwickelt. Jährlich begleiten die DEULA-Bildungszentren rund 80.000 Menschen auf ihrem beruflichen Weg – von der Landwirtschaft über Handwerk und Industrie bis hin zum Garten- und Landschaftsbau.

„Ein Jahrhundert DEULA: Herzlichen Glückwunsch! Mit Ihrem Wirken haben Sie Generationen von Fachkräften im Garten- und Landschaftsbau geprägt – auch mich! Sie haben unsere grüne Branche nachhaltig gestärkt und dafür danken wir Ihnen. Für die Zukunft wünsche ich der DEULA im Namen des BGL: Mut, Weitblick und Erfolg bei



Seit bereits 100 Jahren begleitet die DEULA Menschen auf ihrem beruflichen Weg.

Foto: Bundesverband DEULA e. V.

der Mammutaufgabe, Fachkräfte bedarfsgerecht für den ‚grünen Arbeitsmarkt‘ der Zukunft zu qualifizieren“, betont Thomas Banzhaf, Präsident des Bundesverbands Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. (BGL).

Die DEULA ist dabei weit mehr als ein Bildungsanbieter. Die Bildungszentren sind Schmelztiegel von Erfahrung und Innovation. Pädagogisch und technisch hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermitteln nicht nur Fachwissen, sondern auch die Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen und Entscheidungen mit Weitblick zu treffen. Digitalisierung, automatisierte Prozesse, GPS-gesteuerte Systeme und alternative Antriebe prägen inzwischen die Baustellen von morgen – und die DEULA stellt sicher, dass diese Technologien praxisnah und zielgerichtet eingesetzt werden.

Von Wöbbelin bis Freising, von Kempen bis Großbeeren – quer durch die Republik zählen zahlreiche DEULA-Bildungszentren seit Jahrzehnten zum festen Bestandteil

der überbetrieblichen Ausbildung für die Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau – kurz Landschaftsgärtnerinnen und Landschaftsgärtner. Die angehenden Expertinnen und Experten für Garten- und Landschaft sind mit über 8.000 Auszubildenden seit Jahren die mit Abstand stärkste Gruppe unter den sieben gärtnerischen Fachrichtungen – und diese Gruppe braucht starke Partner. Neben zahlreichen überbetrieblichen Ausbildungsstätten anderer Anbieter sind die DEULA-Standorte – und der DEULA-Bundesverband an sich – ein wichtiger Bestandteil in der landschaftsgärtnerischen Ausbildung.

DEULA und AuGaLa: Die Partnerschaft mit dem Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. ist ein Eckpfeiler der Erfolgsgeschichte. „Wer 100 Jahre am Puls der Zeit bleibt, braucht starke Partner. Unser Ausbildungsförderwerk mit knapp 50 Jahren ist stolz, Teil dieser Reise zu sein. Vom DEULA-Beirat über Gesprächskreise bis zur redaktionellen Zusammenarbeit – unsere Partnerschaft zeigt seit Jahrzehnten viele Facetten. Gegenseitige Besuche und persönlicher Austausch auf Vertrauensbasis sind Schlüssel für den gemeinsamen Erfolg“, heißt es von Thomas Wiemer, Geschäftsführer des AuGaLa.

100 Jahre DEULA stehen für Bewegung, Fortschritt und Pioniergeist. Die Bildungszentren haben technische Revolutionen miterlebt, Strukturwandel begleitet und immer ein Ziel verfolgt: Menschen so zu qualifizieren, dass sie die Herausforderungen der Gegenwart meistern und die Zukunft aktiv gestalten können.

„Dieses Jubiläum ist für uns nicht nur ein Grund zum Feiern, sondern auch ein Auftrag: Wir werden auch in den kommenden 100 Jahren den Mut haben, Neues zu wagen, Innovationen aufzugreifen und Menschen für die Zukunft stark zu machen“, erklärt Hubert Lücking, Geschäftsführer des Bundesverbandes DEULA.

DEULA – seit 1926. Wo Tradition Wurzeln schlägt und Zukunft wächst.

Hubert Lücking, Bundesverband DEULA e. V., Westerstede



WDA-SEMINARE

Informieren Sie sich bei Ihrem Landesverband –
Seminar-Datenbank www.galabau.de/seminare.aspx



Zeitraum	Titel	Referent*in	Ort
Verband Baden-Württemberg Aktuelle Informationen unter www.galabau-bw.de			
27.01.2026	Ausbilden: klar, aufmerksam, fokussiert und verbindlich am Zahn der Zeit	Steffen Stoll	Kirchheim/Teck
05.02.2026	Hilfe, die Generation Z kommt – wie sie tickt und was das für die Arbeitswelt bedeutet	Sabine Bleumortier	Leinfelden-Echterdingen
23.02.2026	Green Reels – Inszenierung der Ausbildung	J. Reidel, P. Reidel, J. Nelke	Leinfelden-Echterdingen
17.03.2026	Wenn Azubis aus dem Takt geraten: Psychologische Auffälligkeiten erkennen & sicher reagieren	Melanie Glaap	Leinfelden-Echterdingen
23.10.2026	Von Aconitum bis Zaubernuss – Pflanzenkenntnisse abwechslungsreich vermitteln	Ulrich Herzog	Heidelberg
27.11.2026	Ausbildung noch besser in die Baustellenabläufe integrieren	Eberhard Breuninger + Praktiker	Leinfelden-Echterdingen
Fachverband Hessen-Thüringen Aktuelle Informationen unter www.galabau-ht.de			
27.01.2026	Azubi-Unterweisung Ladungssicherung im GaLaBau – praxisnah & rechtssicher	Michael Karl	Witzenhausen
03.-04.03.2026	Baustellenabsicherung – Azubis sicher anleiten	Michael Karl	Witzenhausen
11.-12.03.2026	Gehölzschnitt sicher vermitteln – Weiterbildung für Ausbilder im GaLaBau	Eberhard Walther	Witzenhausen
31.-31.03.2026	Gerätemanagement & Pflege – Azubi-Unterweisung im GaLaBau	Michael Karl	Witzenhausen
Verband Niedersachsen-Bremen Aktuelle Informationen unter www.galabau-nordwest.de			
10.02. & 17.03.2026	Weniger Abbrüche, mehr Erfolg – individuelle Strategien für Ihren Ausbildungsalltag	Susanne Preuß	Online
12.-13.02.2026	„Mensch ärgere dich nicht“ – souveräner und wertschätzender Umgang im Betrieb	Imke Leith	Bremen
19.-20.02.2026	Komplexität, Schnellebigkeit, Individualität managen, Schiefen erkennen und gegensteuern	Katrin Berwinkel	Bremen
05.03.2026	Wenn Azubis aus dem Takt geraten – psychologische Auffälligkeiten erkennen und sicher reagieren	Melanie Glaap	Bremen
20.08.2026	Staudenkenntnisse erweitern und weitergeben	Die Pflanzschule	Dötlingen-Neerstedt
24.-25.09.2026	Als Führungskraft ein gutes Betriebsklima fördern und entwickeln und dadurch ein hohes Invest vermeiden	Steffen Stoll	Bremen
12.-13.11.2026	Vom Azubi zur Fachkraft	Stephan Möller	Bremen
19.-20.11.2026	Richtig gut mieses Feedback geben	Sascha Klein	Bremen
26.11.2026	Ausbilderfachtagung „Azubis stärken“	Katrin Berwinkel	Bremen
Fachverband Nord Aktuelle Informationen unter www.galabau-nord.de			
16.-17.01.2026	Richtig stressen – mehr Energie und Klarheit in der Ausbildung	Sascha Klein	Aukrug-Tannenfelde
13.-14.02.2026	Künstliche Intelligenz (KI) in der Ausbildung	Jobst Christian Höche	Aukrug-Tannenfelde
Verband Rheinland-Pfalz und Saarland Aktuelle Informationen unter www.galabau-rps.de			
26.02.2026	Pre- und Onboarding aktiv gestalten	Susanne Preuß	Online
Verband Sachsen Aktuelle Informationen unter www.galabau-sachsen.de			
29.-30.01.2026	Selbstüberschätzung bei Auszubildenden in den Griff bekommen	Melanie Glaap	Klipphausen
26.-27.02.2026	Arbeiten, Lernen und Lehren mit Generation Z – Herausforderungen und Chancen	Dr. Andrea Ferber	Klipphausen
16.-17.04.2026	KI in der Kommunikation – Wie sensibilisiert man Azubis für den verantwortungsvollen Umgang	Jobst Christian Höche	Klipphausen

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. Guido Glania | Redaktion: Reiner Bierig | Jan Flintrop | Laura Gaworek | Angelika Kaminski | Hubert Lücking | Franziska Menth |
Thomas Wiemer | Herstellung: signum|kom, Köln | Druck: Strube Druck & Medien OHG, Felsburg | Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben
nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. | ©2026 Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V.

