

Ausbildung erfolgreich gestalten – von der Auswahl bis zum wertschätzenden Abschied

Warum strukturierte Ausbildungsprozesse heute über Bindung, Motivation und Fachkräftesicherung entscheiden

Der Mangel an geeigneten Fachkräften ist längst kein Zukunftsszenario mehr, sondern prägt den Ausbildungsalltag vieler Betriebe. Gleichzeitig brechen weiterhin zahlreiche Auszubildende ihre Ausbildung vorzeitig ab oder verlassen das Unternehmen kurz nach dem Abschluss. Die Ursachen liegen dabei nur selten allein bei den jungen Menschen. Viel häufiger entscheidet die Qualität der Begleitung darüber, ob Ausbildung gelingt oder scheitert. Erfolgreiche Ausbildung ist kein Zufallsprodukt. Sie beginnt lange vor dem ersten Ausbildungstag und endet nicht automatisch mit der bestandenen Abschlussprüfung. Wer Auszubildende gewinnen, entwickeln und langfristig binden will, braucht klare Strukturen, verlässliche Beziehungen – und den Mut, auch Abschiede professionell zu gestalten.

Die Auswahl:

Das Vorstellungsgespräch als erste Arbeitsprobe

Ausbildungserfolg beginnt mit der richtigen Auswahl. Das Bewerbungsgespräch ist dabei weit mehr als ein formaler Termin – es ist die erste Arbeitsprobe des Unternehmens. Bewährt haben sich strukturierte Interviews mit festen Screening-Fragen, die allen Bewerbenden identisch gestellt werden. Nur so lassen sich Eindrücke vergleichen und fundierte Entscheidungen treffen. Ziel ist weniger, perfekte Antworten zu hören, sondern ein realistisches Bild von Lebenssituation, Motivation und Belastbarkeit



Junge Fachkräfte können als Mentoren oder Paten für die Auszubildenden fungieren. Foto: AuGaLa/Reidel

Früh entscheidet sich: Erfolg oder Abbruch

Die meisten Ausbildungsabbrüche passieren im ersten Jahr. Hauptursachen sind fehlende Orientierung, fehlende Bindung und unklare Erwartungen und oft nicht mangelnde Leistung.

Praxistipp: Vorstellungsgespräch = erste Arbeitsprobe

Stellen Sie allen Bewerbenden dieselben Kernfragen. Achten Sie weniger auf perfekte Antworten als auf Motivation, Reflexionsfähigkeit und Umgang mit Fehlern.

der Jugendlichen zu gewinnen. Fragen nach dem Umgang mit Misserfolgen, nach Unterstützung im privaten Umfeld oder nach bisherigen Erfahrungen liefern wertvolle Hinweise darauf, wie junge Menschen mit Herausforderungen umgehen. Gleichzeitig signalisiert ein gut vorbereitetes Gespräch: Du bist uns wichtig und wir nehmen deine Ausbildung ernst.

Warum sich früher Kontakt auszahlt

Viele Betriebe unterschätzen die Zeit zwischen Vertragsunterzeichnung und Ausbildungsstart. Dabei ist gerade diese Phase entscheidend für die emotionale Bindung. Wer hier den Kontakt hält, reduziert Absprünge und stärkt die Identifikation mit dem Unternehmen.

Bindung beginnt vor dem ersten Tag

Zwischen Vertragsunterschrift und Ausbildungsstart entscheidet sich oft, ob Azubis innerlich bleiben – oder abspringen.

Praxistipp: Kontakt halten lohnt sich

Persönliche Glückwünsche, Einladungen oder ein früher Kontakt zum Paten stärken die emotionale Bindung. Wenig Aufwand, großer Wirkung.

Kleine Gesten haben dabei große Wirkung: eine persönliche Geburtstagskarte, Einladungen zu Betriebsveranstaltungen oder ein informelles Kennenlernen des Teams. Besonders wirkungsvoll sind Formate, die auch Eltern einbeziehen, etwa Elternabende oder regelmäßige Austauschgespräche. Sie schaffen Vertrauen und unterstützen den Ausbildungsverlauf nachhaltig. >>>

In diesem Heft

- Mit Schulen in Kontakt kommen – neue Wege in der Nachwuchswerbung 3
- Wurzeln stärken: Mentale Gesundheit im GaLaBau 4
- Beim Landschaftsgärtner-Cup für die EuroSkills 2027 qualifizieren 5
- Bundesweiter Aktionstag „Girls‘Day“ 6
- AuGaLa-Ausbildungsbetriebssuche: Kostenlos gefunden werden 6
- Biologische Schädlingsbekämpfung – es ist machbar! 7
- GaLaBau-Challenge 8
- WdA-Seminare: Termine 2026 8



Rückzug, Gereiztheit oder Leistungsabfall sind Warnsignale für mögliche Konflikte.

Foto: AuGaLa//Reidel

Konflikte kündigen sich früh an

Rückzug, Gereiztheit oder Leistungsabfall sind Warnsignale. Wer sie ignoriert, riskiert Eskalation.

Praxistipp: Gespräch statt Vorwurf

Fragen Sie: „Was läuft gerade schwierig?“ – nicht: „Warum klappt das nicht?“ Beobachten, nicht bewerten.

Ein Willkommenstag kurz vor Ausbildungsbeginn bietet zusätzliche Orientierung und Sicherheit. Klare Regeln, transparente Erwartungen und eine feste Ansprechperson, etwa in Form einer Patenschaft, helfen, Unsicherheiten abzubauen und den Einstieg zu erleichtern.

Onboarding: Struktur schafft Sicherheit

Der erste Ausbildungstag entscheidet oft über den ersten Eindruck und der bleibt. Ein strukturierter Onboarding-Prozess sorgt dafür, dass sich neue Auszubildende willkommen fühlen und wissen, was von ihnen erwartet wird. Checklisten helfen, nichts dem Zufall zu überlassen: Arbeitskleidung, Werkzeuge, Tagesablauf, Sicherheitsunterweisungen oder Informationen zum Berichtsheft. Ebenso wichtig ist Zeit: Zeit für Begrüßung, Fragen und Austausch. Spielerische Elemente im Onboarding, etwa Werkzeug-Rallyes, Schnitzeljagen durch den Betrieb oder kleine Praxisprojekte, kommen gut an. Sie bauen Hemmschwellen ab, fördern das Kennenlernen und ermöglichen Auszubildenden frühzeitig Einblicke in Stärken und Lernstile.

Warnsignale. Wer diese ernst nimmt und das Gespräch sucht, kann Eskalationen vermeiden und gemeinsam Lösungen entwickeln. Entscheidend ist dabei die Haltung: nicht Vorwürfe, sondern Interesse; nicht Schuldzuweisungen, sondern gemeinsame Klärung.



Gemeinsame Projekte stärken die fachliche und persönliche Entwicklung.

Foto: AuGaLa//Reidel

Probezeit ist Entwicklungszeit

Probezeit bedeutet begleiten, beobachten und Feedback geben und nicht abwarten oder aussortieren.

Praxistipp: Früh sprechen

Führen Sie nach vier bis sechs Wochen ein erstes Gespräch. Klären Sie Erwartungen, benennen Sie Stärken und vereinbaren Sie konkrete Lernziele.

Probezeit: Entwicklung beobachten statt nur bewerten

Die Probezeit ist keine Bewährungsphase im Sinne von „bestehen oder scheitern“, sondern eine Phase intensiver Beobachtung und Begleitung. Regelmäßige Gespräche nach vier bis sechs Wochen helfen, Eindrücke zu reflektieren, Erwartungen abzugleichen und erste Entwicklungsziele zu vereinbaren.

Besonders wertvoll ist es, Rückmeldungen aus unterschiedlichen Perspektiven einzubeziehen: von Ausbilderinnen und Ausbildern, Vorarbeiterinnen und Vorarbeitern, Kolleginnen und Kollegen sowie, nicht zu vergessen, der Berufsschule. So entsteht ein differenziertes Bild der fachlichen, sozialen und persönlichen Entwicklung.

Entwicklungsgespräche und Konflikte:

Früh reden statt spät reagieren

Regelmäßige Entwicklungsgespräche, idealerweise quartalsweise, geben Auszubildenden die Möglichkeit zur Selbstreflexion. Sie lernen, ihre Fortschritte einzuschätzen, eigene Ziele zu formulieren und Verantwortung für ihre Entwicklung zu übernehmen. Klare Beobachtungskriterien helfen zudem, Konflikte frühzeitig wahrzunehmen. Rückzug, Gereiztheit oder Leistungsabfall sind häufig erste

Das Ende im Blick behalten:

Übergang und Offboarding professionell gestalten

Spätestens sechs Monate vor Ausbildungsende sollte das Gespräch über die Zukunft beginnen. Bleibt ein junger Mensch im Unternehmen oder nicht? Beide Optionen verdienen Aufmerksamkeit und Struktur. Bewährt hat sich ein gut strukturiertes Gespräch, in dem zentrale Fragen geklärt werden: Welche Pläne hat ein Auszubildender? Welche Perspektiven kann das Unternehmen bieten – etwa Auslandsaufenthalte, Weiterbildungen oder Karrierewege? Hat sich der junge Mensch innerlich bereits entschieden, ist es deutlich schwieriger, ihn erneut für das eigene Unternehmen zu gewinnen. Ein professionelles Übernahmemanagement signalisiert ernsthaftes Interesse an der persönlichen Entwicklung und am weiteren Berufsweg.

Doch auch wenn Auszubildende das Unternehmen verlassen, endet die Verantwortung nicht. Ein wertschätzendes Offboarding stärkt das Arbeitgeberimage, liefert wertvolles Feedback und hält Türen für eine spätere Rückkehr offen. Abschlussgespräche sollten kein Pflichttermin sein, sondern echter Dialog, geprägt von Respekt, Klarheit und Interesse an den Beweggründen junger Menschen. Fazit: Ausbildung ist Beziehungsarbeit.

Offboarding ist Führungsarbeit

Auch Abschiede prägen das Arbeitgeberimage. Wertschätzendes Offboarding hält Türen offen und liefert wertvolles Feedback.

Praxistipp: Abschluss bewusst gestalten

Führen Sie ein Abschlussgespräch – unabhängig vom Grund des Weggangs. Klar, respektvoll und ohne Rechtfertigungsdruck.

Erfolgreiche Ausbildung entsteht nicht durch Einzelmaßnahmen, sondern durch ein stimmiges Gesamtkonzept. Von der Auswahl über Onboarding und Probezeit bis hin zu Übergang oder Abschied gilt: Struktur schafft Sicherheit, Beziehung schafft Bindung. Auszubildende nehmen dabei eine Schlüsselrolle ein. Sie sind Vorbilder, Begleitende und manchmal auch Übersetzende zwischen betrieblicher Realität und jugendlicher Lebenswelt. Wer diese Rolle bewusst gestaltet, legt den Grundstein für Ausbildung, die begeistert und für Fachkräfte, die bleiben.

José Flume, Beziehungsentwicklung, Lünen

Der Artikel basiert auf Praxiserfahrungen aus der Ausbilderqualifizierung sowie auf dem Seminarkonzept „So machen Sie Ausbildung zum Erfolg – Auswahl, Onboarding, Probezeit und Offboarding“. Ergänzend fließen Impulse aus dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und aktuellen Praxisbeispielen zum Übernahmemanagement ein.

Mit Schulen in Kontakt kommen

Neue Wege in der Nachwuchswerbung

Mit Schülerinnen und Schülern in den Kontakt zu kommen, ist die größte Herausforderung in der Nachwuchswerbung. Hier einige Beispiele jenseits der herkömmlichen Angebote aus verschiedenen Bundesländern.

Niedersachsen-Bremen: Per Live-Stream ins Klassenzimmer

Berufsorientierung per Live-Stream ins Klassenzimmer? Damit konnte der VGL Niedersachsen-Bremen mittlerweile an sechs Terminen gute Erfahrungen sammeln. Und so funktioniert es: Der VGL besucht mit einem kleinen Filmteam einen GaLaBau-Betrieb oder die Baustelle eines Ausbildungsbetriebes. Dort stellen dann Azubis und Ausbilderinnen und Ausbilder den landschaftsgärtnerischen Beruf vor. Die teilnehmenden Schulklassen sitzen im Klassenzimmer vor dem Bildschirm und verfolgen die Berufsvorstellung über eine Zoom-Schaltfläche und können jederzeit interaktiv über die Chatfunktion Fragen stellen.



VGL-Niedersachsen-Bremen: Live-Stream vom Betriebshof der Firma Borchers.
Foto: VGL Niedersachsen-Bremen, Maria Wokurka

Die ca. 45-minütigen Live-Übertragungen wurden jeweils von einer Referentin für Nachwuchswerbung des VGL moderiert. In einem vorherigen Termin wurden mit dem gastgebenden Betrieb die Inhalte und Stationen des Rundgangs festgelegt und ein individueller Zeitablaufplan erstellt. Die Mitschnitte des Live-Streams werden auf der Verbands-YouTube-Seite veröffentlicht.

Attraktiv für die Schulen ist, sich für diesen Praxiseinblick nicht zeit- und kostenaufwändig aus der Schule heraus

bewegen zu müssen. Die Fortsetzung dieses Formates ist für 2026 geplant, unter anderem vom Landschaftsgärtner-Cup auf der Landesgartenschau Bad Nenndorf.

Nordrhein-Westfalen: Ab ins (Schul-)Beet

Seit 2022 läuft die Initiative „Ab ins (Schul-)Beet“. In ihrem Rahmen realisiert der VGL Nordrhein-Westfalen jährlich rund acht neue Schulgärten in Schulen und Kindergärten in NRW. Dabei begleitet der VGL die Einrichtungen von der Ideenfindung über die Planung bis zur Umsetzung: Das Projektteam nimmt jede Fläche vor Ort in Augenschein, erfasst die Wünsche der Lehrkräfte und bringt diese mit engagierten Garten- und Landschaftsbaubetrieben sowie Fördermitgliedern zusammen. So entstehen naturnahe Lern- und Erholungsräume – mit Beeten, Gewächshäusern, Sitzbeichen, Wildblumenwiesen oder Kräuterschnecken.

Die Aktion ist längst mehr als ein Einzelprojekt: Aus „Ab ins (Schul-)Beet“ sind weitere Projekte erwachsen, die den VGL NRW inzwischen zu einem Anlaufpunkt für Schulträger, Lehrkräfte und Betriebe machen, die Schulgärten beraten oder umsetzen möchten. Damit leisten sie nicht nur einen praktischen Beitrag zur grünen Infrastruktur, sondern stärken gleichzeitig die Nachwuchswerbung – denn der Schulgarten verbindet praktisches Umweltlernen mit beruflicher Perspektive.

Bayern: Berufinsel bei Career Captain

Der VGL Bayern hat sich mit dem bayerischen Start-Up Career Captain zusammengetan, das den Schülern die Berufswelt virtuell vorstellt. Voraussichtlich im Frühjahr kann man dort die Berufinsel Garten- und Landschaftsbau erkunden und im Online-Spiel vom Klassenzimmer aus den landschaftsgärtnerischen Beruf kennenlernen.

VGL Niedersachsen-Bremen: Angelika Kaminski, Merle Abel
VGL NRW: Jan Flintrop
VGL Bayern: Laura Gaworek



VGL NRW: kreative gestaltete Schulbeete.
Foto: VGL NRW



Die Live-Mitschnitte der Streams können über den YouTube-Kanal des VGL Niedersachsen-Bremen angeschaut werden.

Wurzeln stärken: Mentale Gesundheit im GaLaBau

In der grünen Branche sind wir Expertinnen und Experten für Wachstum. Doch damit unser Nachwuchs nicht nur fachlich, sondern auch persönlich aufblüht, rückt ein Thema immer stärker in den Fokus: die psychosoziale Gesundheit der Auszubildenden.

Vom Betriebshof bis zur Baustelle – der Alltag im Garten- und Landschaftsbau ist fordernd. Zu den körperlichen Anstrengungen gesellen sich zunehmende mentale Belastungen. Was früher oft als „persönliches Pech“ abgetan wurde, hat sich längst zu einer harten betriebswirtschaftlichen Kennzahl entwickelt. Psychische Erkrankungen verursachen bundesweit Kosten in Höhe von über 56 Milliarden Euro im Jahr.

Warum Ignorieren teuer wird

Die Zahlen der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften sprechen eine deutliche Sprache:

- **Fakt:** rund 20 Prozent aller Krankheitstage bei jungen Erwachsenen sind mittlerweile auf psychische Belastungen zurückzuführen.
- **Fluktuation:** etwa jeder dritte Ausbildungsvertrag wird vorzeitig gelöst. Ein Hauptgrund ist, neben falscher Berufsvorstellung, das soziale Klima im Betrieb.
- **Wettbewerb:** in Zeiten des Fachkräftemangels ist die psychosoziale Unterstützung ein echtes Recruiting-Argument. Top-Talente wählen heute Betriebe, die Wertschätzung aktiv vorleben.



Auch soziale Ausgrenzung kann krank machen.

Foto: KI-generiert

Kleine Gesten, große Wirkung

Gesundheitsförderung beginnt nicht erst beim Therapeuten, sondern täglich auf der Baustelle. Erfolgreiche Auszubildende setzen auf drei Säulen:

1. **Kommunikation auf Augenhöhe:** Regelmäßige Gespräche, die über das rein Fachliche hinausgehen, wirken wie ein Frühwarnsystem. Ein transparenter Ausbildungsplan mit realistischen Entwicklungsmöglichkeiten schafft Sicherheit und Motivation. Wer sich gesehen fühlt, bringt sich mehr ein.
2. **Fehlerkultur:** Ein angstfreies Betriebsklima mindert den Leistungsdruck und steigert gleichzeitig die Qualität der Arbeit.



Wer sich gesehen fühlt, bringt sich mehr ein.

Foto: KI-generiert

3. **Sinnstiftung:** Den Beitrag des Einzelnen zum fertigen Ergebnis hervorzuheben, fördert Stolz und die Identifikation mit dem Betrieb und Beruf. Auszubildende in überschaubare Projekte oder Teilaufgaben einzubinden (z. B. eigene Kundenaufträge, Materialverantwortung, digitale Aufgaben) stärkt Selbstvertrauen und Praxisnähe.

Die gute Nachricht: Unsere Branche bietet durch die Arbeit in der Natur und das sichtbare Schaffen von Werten bereits beste Voraussetzungen für psychische Gesundheit. Wenn wir diese Basis mit einer zeitgemäßen Führungskultur kombinieren, sichern wir nicht nur die Gesundheit unserer Azubis, sondern die Zukunft unserer Branche.

Ein optimistischer Ausblick

Die Generation Z wächst unter ganz anderen Bedingungen auf als wir damals. Dauer-Online-Sein, Social Media-Bewertungen, politische Krisen, Zukunftsfragen – all das prägt ihren Blick auf Arbeit und Leben.

Statt „einfach durchziehen“ fragt die Generation Z nach Sinn, nach fairen Bedingungen und nach einer gesunden Balance. Das wird schnell als schwierig ausgelegt, ist aber eigentlich eine Stärke. Diese Generation ist digital fit, offen für Neues und traut sich, ehrlich zu sagen, was sie braucht – und was nicht.

In der Arbeitswelt kann das ein echter Gewinn sein. Wer ihr mit Verständnis, klarer Kommunikation und Wertschätzung begegnet, bekommt motivierte, kreative und loyale Mitarbeitende zurück. Viele junge Auszubildende wollen mitgestalten, Verantwortung übernehmen und Teil von etwas Sinnvollem sein.

Claudia Prinz, AuGaLa, Bad Honnef

Unterstützung und Beratung

Als Ausbilderinnen und Ausbilder müssen Sie kein Psychologe sein. Nutzen Sie das Netzwerk unserer Branche:

- **SVLFG:** Bietet spezielle Angebote zur Stressprävention und eine anonyme Krisenberatung unter www.svlfg.de.
- **AuGaLa und Landesverbände:** Ihre Ansprechpartner für das Programm der WdA-Seminare, Fragen rund um die Ausbildung und passende Anlaufstellen bei Problemen. auch unter www.augala.de/Ausbildung/Gesundheit
- **Berufsbildungsausschüsse:** Unterstützung bei strukturellen Herausforderungen in der Ausbildung.



Auf der AuGaLa-Webseite sind zahlreiche Unterstützungsangebote aufgeführt.

Beim Landschaftsgärtner-Cup für die EuroSkills 2027 in Düsseldorf qualifizieren



In wenigen Monaten öffnet die GaLaBau wieder ihre großen Messetore. Vom 15. bis 18. September 2026 werden mehr als 70.000 Besucher auf der internationalen Leitmesse für Urbanes Grün und Freiräume erwartet. Im bunten Messetrubel wird der Landschaftsgärtner-Cup sicherlich wieder einer der Höhepunkte sein.

Auch in diesem Jahr wird auf der GaLaBau-Messe ein großer Strauß grüner Themen präsentiert. Die Herausforderungen des Klimawandels werden bei vielen Ausstellern eine wichtige Rolle spielen. Neben zahlreichen präsentierenden Unternehmen, spannenden Events und einem umfangreichen Rahmenprogramm dürfen sich die Fachbesucher schon jetzt auf die elf besten landschaftsgärtnerischen Nachwuchsteams aus ganz Deutschland freuen, die im Messepark unter freiem Himmel um den Titel des „Deutschen Meisters“ wetteifern werden.

Elf Teams auf dem Weg nach Nürnberg

Die ersten Wettbewerbe auf Landesebene starten bereits Ende April. Bei diesen Vorausscheidungen qualifiziert sich das jeweils beste Zweierteam für die Teilnahme am bundesweiten Wettbewerb in Nürnberg. Die schon festgelegten Termine für die Landeswettbewerbe finden Sie online unter: www.landschaftsgaertner.com/landschaftsgaertner-cup. Aufgrund der Fusionierung der Fachverbände Schleswig-Holstein und Hamburg zum Fachverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Nord e. V. treten erstmalig nun elf Teams in Nürnberg gegeneinander an.



Auf der GaLaBau in Nürnberg 2024 war der Stand des Bundesverbands Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. (BGL) in Halle 3A sehr gut besucht.

Foto: Nuernberg Messe/Frank Boxler

Freies Trainingscamp für die Top-Teams in der DEULA Witzenhausen

Für die elf qualifizierten Teams für den bundesweiten Landschaftsgärtner-Cup wird es auch in diesem Jahr eine kostenfreie Teilnahme an einem gemeinsamen einwöchigen Training in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte in Witzenhausen geben. So soll nicht nur das Können der Teilnehmerinnen und Teilnehmer verfeinert, sondern auch die Zusammenarbeit im Team gestärkt werden.



Auch beim kommenden Landschaftsgärtner-Cup werden wieder viele Besucher im Messepark erwartet.

Foto: AuGaLa/Janis Nelke

Neu 2026: Messe und Cup einen Tag vorverlegt

Die 22 Teilnehmerinnen und Teilnehmer starten im Rahmen der Messe nach einer ersten Vorbesprechung am Dienstagnachmittag (15. September 2026) in den rund 15-stündigen Wettbewerb, welcher den Nachwuchsteams am Mittwoch und Donnerstag (16. und 17. September 2026) gelerntes Know-How abverlangen wird. Wie üblich werden die jungen Nachwuchskräfte erst am Vortag des Wettbewerbs die genauen Details der Wettbewerbsaufgabe erfahren. So bleibt es nicht nur für die Teams, sondern auch für die zahlreichen Fachbesucherinnen und -besucher, die Presse und die Ehrengäste bis zum Startsignal im Messepark spannend.

Qualifikationsmöglichkeiten für die Nationalmannschaft und Chance auf die Teilnahme an den EuroSkills 2027

In diesem Jahr haben die drei Teams auf dem Podium erstmalig die Chance, Teil der neuen Nationalmannschaft der Landschaftsgärtner zu werden. Diese Nationalmannschaft wird zahlreiche Spezial-Trainings (u. a. mit einem Steinmetz und in einer Baumschule) absolvieren. Die beiden besten Nachwuchstalente der Nationalmannschaft werden als Teil der großen deutschen Berufenationalmannschaft an den EuroSkills teilnehmen. Die EuroSkills finden erstmalig auf deutschem Boden in Düsseldorf statt. Zu diesem europäischen Wettbewerb, der vom 22. bis 26. September 2027 in der nordrhein-westfälischen Landeshauptstadt stattfindet, wird der landschaftsgärtnerische Berufsstand erstmalig ein Zweierteam entsenden.

Franziska Menth, AuGaLa, Bad Honnef



Alle Infos rund um den Cup sind hier - mit einem Click - zu finden.

Bundesweiter Aktionstag „Girls' Day“

Mitmachen beim Mädchen-Zukunftstag und zukünftige weiblich Fachkräfte gewinnen

Am 23. April 2026 findet wieder der Girls' Day, als bundesweiter Tag zur Berufs- und Studienorientierung für Mädchen statt. Nutzen Sie diesen Tag, um den weiblichen Nachwuchs für den Beruf der Gärtnerin, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, zu begeistern und Ihre Auszubildende von morgen zu finden.

Zu den Girls' Day-Berufen zählen Berufe, in denen höchstens 40 Prozent Frauen eine Ausbildung machen oder studieren. Neben Berufsfeuerwehrfrau, Chemikatin und Flugzeuggerätemechanikerin gehören auch die Gärtnerin, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, kurz Landschaftsgärtnerin, dazu. Die aktuelle Jahresauswertung des Bundesverbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. (BGL) zeigt, dass 2025 insgesamt 8.089 junge Menschen eine Ausbildung im GaLaBau absolviert haben. Dies bedeutet eine Steigerung von 1,5 Prozent. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden ist allerdings um drei Prozentpunkte auf nun elf Prozent zurückgegangen.

Daher ruft der bundesweite Berufsorientierungstag „Girls' Day“ jährlich Mädchen der Klasse 5 bis 10 dazu auf, sich typische „Männerberufe“ anzuschauen und diese kennenzulernen. Nutzen Sie diese Möglichkeit, um den grünen und vielseitigen Beruf „Landschaftsgärtnerin“ der weiblichen jungen Zielgruppe vorzustellen. Seit dem Start der Aktion im Jahr 2001 haben knapp 2,5 Millionen Mädchen in verschiedenste Berufe „hineingeschnuppert“, die von jungen Frauen nicht direkt als ersten Berufswunsch in Betracht gezogen werden. Mit vielfältigen Angeboten beteiligen sich neben Handwerksbetrieben auch zahlreiche Behörden und Forschungseinrichtungen – und selbstverständlich der Garten- und Landschaftsbau.



Unter www.girls-day.de können Sie schnell und unkompliziert Ihr Angebot eintragen.

Der Girls' Day kommt gut an

Bei externen Evaluierungen fanden die Forschenden heraus, dass 95 Prozent der Schülerinnen den Berufsinformationstag weiterempfehlen. 60 Prozent der am Girls' Day beteiligten Unternehmen finden so zukünftige Praktikantinnen



und fast 50 Prozent eine Auszubildende. Nutzen Sie daher den „Mädchen-Zukunftstag“ 2026 auch für Ihr Garten- und Landschaftsbau-Unternehmen, wecken Sie das Interesse der großen jungen, weiblichen Zielgruppe und gewinnen Sie so Ihre zukünftige Auszubildende.

Im Online-Auftritt unter www.girls-day.de finden Sie zahlreiche Informationen. Auch können Sie schnell und unkompliziert Ihr konkretes Angebot in das „Girls' Day-Radar“ eintragen, damit sich interessierte Schülerinnen anmelden können. Der Eintrag ist kostenlos und wird nach kurzer Prüfung freigeschaltet. Zudem gibt es ein kostenloses Presse- und Social-Media-Kit mit verschiedensten Grafiken.

Franziska Menth, AuGaLa, Bad Honnef

AuGaLa-Ausbildungsbetriebssuche: Kostenlos gefunden werden

Heute suchen immer mehr Jugendliche ihren zukünftigen Ausbildungsplatz im Internet. Für einen Ausbildungsbetrieb ist es daher wichtig, auch online gefunden zu werden. Nutzen Sie die kostenlose Ausbildungsbetriebssuche des AuGaLa für den ersten Kontakt mit Ihren kommenden Auszubildenden.

Wer als Betrieb nicht online zu finden ist, wird oftmals bei der Wahl des Ausbildungsplatzes nicht in Betracht gezogen. Veröffentlichen Sie deshalb unter www.augala.de/ausbildungs-und-praktikumsboerse.aspx Ihre aktuellen Ausbildungs- und Praktikumsplätze. Liegen Ihnen noch keine LogIn-Daten vor, können Sie sich dort auch als Ausbildungsbetrieb registrieren. Die benötigten Einwahl-Daten erhalten Sie nach der Registrierung auf dem Postweg. Denn

vor dem Hintergrund der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), ist es zwingend erforderlich, die aktive Einwilligung des registrierten Unternehmens zu erhalten, damit dieses in der AuGaLa-Ausbildungsbetriebssuche aufgenommen werden kann.

Sobald dem Ausbildungsförderwerk die unterzeichnete Erklärung vorliegt, können die gewünschten Informationen auf der Webseite www.augala.de und www.landschaftsgaertner.com, veröffentlicht werden.

Ist Ihr Unternehmen bereits registriert, wird aber auf den beiden genannten Webseiten nicht angezeigt? Das kann an der fehlenden Datenschutzerklärung liegen. Das benötigte Antragsformular finden Sie über die Startseite www.augala.de (unter „Aktuelle Themen“) sowie unter www.augala.de/ausbildungsbetriebe.aspx.

Franziska Menth, AuGaLa, Bad Honnef

Biologische Schädlingsbekämpfung – es ist machbar!

Im Rahmen der Pflanzenschutzmaßnahmen ist mittlerweile der biologische Pflanzenschutz von großer Bedeutung. Er ist einfach in der Handhabung, hinterlässt kaum Spuren und ist manchmal sogar alternativlos. Insbesondere die Bekämpfung von Dickmaulrüsslern mit insektenpathogenen Nematoden ist als Verfahren etabliert.

Die biologische Schädlingsbekämpfung nutzt natürliche Regulierungsmechanismen. Neben der Förderung und Schonung vorhandener Nützlinge zählt der gezielte Einsatz kommerziell produzierter Nützlinge dazu. Zu diesen gehören vor allem Fadenwürmer (Nematoden), räuberische Milben und viele verschiedene Insekten, die als Räuber, Parasiten oder Parasitoide in Erscheinung treten.

Bereits mit der Anlagenplanung fängt biologischer Pflanzenschutz an. Das Pflanzen von Hecken mit blühenden und fruchttragenden Sträuchern kann natürliche Gegenspieler von Schädlingen beherbergen. Ebenso bieten Blühflächen, insbesondere mit Dolden- und Korbblütlern, als Pollen- und Nektarquelle eine Futterquelle für nützliche Insekten und Milben.

Das Aufstellen von Insektenhotels zählt genauso wie das Aufhängen von Nistkästen für Vögel zu den Maßnahmen, die dazu beitragen, einem Schädlingsbefall bereits vorbeugend zu begegnen.

Wenn ein Befall zu stark wird oder besonders schützenswerte Anlagen betrifft, muss natürlich weiterhin aktiv gegengesteuert werden. Dies kann durch gezielten Nützlingseinsatz erfolgen.

Ziel ist es, ein biologisches Gleichgewicht zu auftretenden Schädlingen zu erreichen. Es ist dabei zu bedenken, dass nicht immer alle Schädlinge vertilgt werden und ein gewisser Besatz zu tolerieren ist. Häufig reguliert sich ein Befall mit der Zeit ohne menschliches Zutun. Typisches Beispiel sind Blattläuse, z. B. an Rosen: Im Frühjahr haben sie gute Vermehrungsbedingungen und besiedeln Blätter und Triebe. Ihre Gegenspieler, Marienkäfer, Florfliegen- und Schwebfliegenlarven, treten hingegen erst etwas später in Erscheinung. Im Laufe der Zeit bekommen sie die Blattläuse aber unter Kontrolle. Bis dahin ist jedoch Geduld zu bewahren.

Das bekannteste Beispiel im Garten- und Landschaftsbau für den gezielten Einsatz von natürlichen Gegenspielern ist

die Bekämpfung von Dickmaulrüssler-Larven mit insektenpathogenen Nematoden.

Die typischen Schäden in Form von sogenanntem Buchtenfraß durch die Dickmaulrüssler-Käfer sind an Blättern von Stauden und Gehölzen zu beobachten. Dies kann jedoch meist toleriert werden. Schwerwiegender ist der Fraß der Larven an den Wurzeln. Geschädigte Pflanzen sind geschwächt, verfärben sich, welken und sterben ab. Ein Befall kann mit Trockenstress oder Schädigung durch bodenbürtige Krankheitserreger, insbesondere Phytophthora, verwechselt werden. Eine eingehendere Untersuchung der Schadursache ist also im Vorfeld erforderlich.

Bei Befall ist der günstigste Einsatzzeitraum für die Nematoden Ende August bis Anfang Oktober, wenn die Larven bereits aus den abgelegten Eiern geschlüpft sind und der Boden ausreichend warm ($> 12\text{ °C}$) sowie für einige Zeit feucht ist. Die Ausbringung erfolgt abends und bei bedecktem Wetter. Die Feuchtigkeit (keine Nässe!) ist erforderlich, damit die Nematoden sich im Boden fortbewegen und die Larven erfolgreich infizieren können. Ein zweiter Einsatz im Frühjahr ist sinnvoll, sobald der Boden erwärmt, die Verpuppung der Larven aber noch nicht erfolgt ist.

Der Bezug der Nützlinge erfolgt über Nützlingsproduzenten. Die Nematoden lassen sich in der Regel kühl bis zu vier Wochen lagern und müssen nicht sofort eingesetzt werden. Für die Ausbringung werden sie in Wasser verrührt, direkt im Anschluss über die befallenen Flächen ausgegossen, z. B. mit der Gießkanne.

Weitere Einsatzgebiete für Nematoden bietet die Engerlingsbekämpfung im Rasen, bei Auftreten von Gartenlaubkäfern oder auch die Schneckenbekämpfung auf Flächen.

Frank Lehnhof, Pflanzenschutzamt Niedersachsen, Oldenburg



Nematoden samt Trägermaterial werden in Wasser eingemischt und auf den befallenen Flächen gegossen. Foto: Dr. Thomas Brand



Dickmaulrüssler-Larve im Boden.

Foto: Dr. Thomas Brand



Schaden durch Dickmaulrüssler-Larven am Stammgrund eines Rhododendron

Foto: Dr. Thomas Brand



Schädigung durch Dickmaulrüssler-Larven an der Wurzel von Eibe (Taxus baccata).

Foto: Dr. Thomas Brand

GaLaBau-Challenge

Der bisherige „Schülerwettbewerb“ wird zum interaktiven Online-Erlebnis

Ende dieses Jahres geht sie an den Start: die GaLaBau-Challenge – sie löst den bisherigen „Schülerwettbewerb“ ab, ist neu gedacht, digital inszeniert und konsequent auf die junge Zielgruppe ausgerichtet. Noch bleiben Details unter Verschluss. Klar ist jedoch: Hier entsteht kein klassischer Wettbewerb, sondern ein interaktives Online-Erlebnis mit echtem Mitmach-Charakter.

Die Challenge spricht junge Menschen an, die draußen unterwegs sind, Natur spannend finden und Lust haben, selbst aktiv zu werden. Das Format ist mobil gedacht, intuitiv aufgebaut und visuell stark – nah an ihrer Lebenswelt und zugänglich per Smartphone.

Ein Thema, das uns alle betrifft

Im Mittelpunkt steht „Wasser in der Umwelt“. Starkregen, Hitzeperioden oder überflutete Straßen – viele Jugendliche erleben diese Entwicklungen unmittelbar. Was oft abstrakt diskutiert wird, wird hier

greifbar: Landschaftsgärtnerinnen und Landschaftsgärtner entwickeln Lösungen. Sie lenken Wasser, schaffen Versickerungsflächen und gestalten klimaanangepasste Räume.

Die GaLaBau-Challenge zeigt, wie Umwelt gebaut wird – und warum dieser Beruf Zukunft gestaltet.

Mehr als nur ein Wettbewerb

Es geht nicht um trockenes Fakten-Abfragen, sondern ums Entdecken, Wiedererkennen und Mitdenken. Spielerische Elemente und starke Bilder schaffen

einen Zugang, der informiert und begeistert. Unser Ziel: möglichst viele Jugendliche erreichen, Neugier wecken und Perspektiven eröffnen.

Ende dieses Jahres erfahren Sie mehr. Bis dahin gilt: gespannt bleiben – die nächste Generation der Nachwuchswerbung steht bereit.

Monika Günther, AuGaLa, Bad Honnef

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			
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 Berlin und Brandenburg Aktuelle Informationen unter www.galabau-berlin-brandenburg.de			
01.09.2026	Pflanzenwissen Stauden	Nicole Klattenhoff	Potsdam
Verband Niedersachsen-Bremen Aktuelle Informationen unter www.galabau-nordwest.de			
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
Verband Sachsen Aktuelle Informationen unter www.galabau-sachsen.de			
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: Dr. Teresa Dohms-Warnecke | Jan Flintrop | Laura Gaworek | Angelika Kaminski | Franziska Mentth | Marco Riley | Thomas Wiemer | Herstellung: signum|kom, Köln | Druck: Wolanski GmbH, Bonn | Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. | ©2026 Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V.

