



Frauen fördern das Miteinander im Team.
Hier Eva Müller (l.) und Anja Graner (r.) beim
Beladen des Fahrzeuges. (Foto: Petra Reidel)

Frauen in der Ausbildung

Die weibliche Jagd nach dem Mammut

Dass sich Frauen nicht nur für das Pflücken von Beeren und das Sammeln von Details eignen, weiß Albrecht Bühler, GaLaBau-Unternehmer aus Nürtingen, schon lange. Bei ihm jagen Sie gemeinsam mit ihren männlichen Kollegen das Mammut, spricht den Erfolg auf der Baustelle.

Gerade die baden-württembergischen Landschaftsgärtnerinnen Melina Kasper und Laura Neuffer haben ihre Fähigkeiten in den letzten Jahren bei Landessiegen, Bundessiegen und bei den World Skills in Japan (zweiter Platz) unter Beweis gestellt und trotzdem beträgt die Frauenquote auch im Ländle gerade mal 8,4 (2006) Prozent, bundesweit aber schon 18 Prozent.

Mehr Chancen für Frauen

Albrecht Bühler findet es bedauerlich, dass so wenige seiner Kollegen Frauen in der Ausbildung eine Chance

geben. Er hofft, dass durch sein Beispiel zukünftig zumindest auch die Bewerberinnen für einen Ausbildungsplatz ernsthaft geprüft werden. Bühler integriert seit einigen Jahren sehr erfolgreich weibliche Mitarbeiterinnen in seine betriebliche „Mammutjagd“, wie er gerne die Bewältigung großer Aufgaben umschreibt. Anja Graner (17 Jahre, Realschulabschluss) hatte über zehn Bewerbungen an Garten- und Landschaftsbauunternehmen geschrieben. Nur ein Betrieb, nämlich die Firma Bühler, hat sich bei ihr gemeldet und sie für ein einwöchiges Praktikum eingeladen. Heute ist Anja im ersten Lehrjahr und begeistert von diesem kreativen Beruf. Dass der Feierabend im Sommer nicht

pünktlich um 17.00 Uhr beginnt, ist für sie kein Problem, denn die Arbeit in Bühlers Team macht Spaß. Dieser Meinung schließen sich sofort Eva und Jennifer, ebenfalls „Azubinen“ bei Bühler, an.

„Bühlers“ Frauenquote

Jennifer Schlundt ist 18 Jahre und macht bei Bühler ihr zweites und drittes Ausbildungsjahr. „Die Jungs hier schaffen gerne mit uns Mädels zusammen und hier kann ich endlich auch mal Bagger und Radlader fahren“, begeistert sich Jennifer, die ihren „selbstständigen“ beruflichen Werdegang schon vor Augen hat.

Eva Müller (20 Jahre, Abiturientin) ist die dritte Auszubildende im Bereich GaLaBau bei Bühler. Sie begann ihre Ausbildung in einer Baumschule und wechselte wenige Monate später zur Firma Bühler. „Hier gibt es kein grobes Verhalten, und auch als Frau zählt man hier als volle Arbeitskraft“, freut sich Eva. Die vierte weibliche Auszubildende unterstützt Bühler im kaufmännischen Bereich. „Hier habe ich auf die Anregung eines Artikels in der Ausbilder-Info (3/06, „Flexible Alleskönner im Büro“) reagiert und die Frauenquote auch im Büro ausgebaut“, schmunzelt Bühler. Das Durchschnittsalter der Belegschaft bewegt sich um die 30 Lebensjahre. Von den 40 Mitarbeitern bei Bühler sind acht >>

In diesem Heft

- | Der Ausbilder als Motivator 3
- | Dachbegrünungsrichtlinien überarbeitet 4
- | Landschaftsgärtner sucht den „Superstar“! 6
- | Landschaftsgärtner-Cup 2008 8



Albrecht Bühler mit einem Teil seiner betrieblichen Frauenquote: Jennifer Schlundt, Eva Müller und Anja Graner (v.l.).
(Foto: Petra Reidel)

Frauen, somit liegt die Frauenquote bei 20 Prozent und damit über dem Bundesdurchschnitt.

Warum Frauen?

„Frauen denken oft mehr mit, sind häufig talentierter im Organisieren und übernehmen bereits vom ersten Tag an einen Teil der Baustellenverantwortung“, so Bühlers Erfahrungen. Ein positiver Nebeneffekt sei der bessere Umgangston auf den Baustellen.

„Frauen im Team verändern das Miteinander“, weiß Bühler. In gemischten Kolonnen geraten die Männer unter Erfolgsdruck, denn wer lässt sich schon gerne von einer Frau in den Schatten stellen“, ergänzt er. Diese positive Konkurrenzsituation wirkt sich zudem sehr gut auf die Baustellenproduktivität aus.

„Unsere „Azubinen“ haben bislang mit den Noten 1,4 und 1,3 die besten Abschlüsse gemacht“, zählt Bühler einen weiteren weiblichen Pluspunkt auf. Während Bühler die männlichen Azubis als mehr „steinfixiert“ beschreibt, sieht er bei den Frauen mehr Interesse für Pflanzen und Kreatives. „Für eine harmonische Bepflanzung kann ich mich begeistern, für eine ebene Betonfläche eher weniger“, ergänzt Eva. Für Bühler ist es deshalb klar, dass jede Frau, die sich

um einen Ausbildungsplatz bewirbt, ihre Chance bekommt. Frauen aktivieren das Fürsorgemodul im Team, ist sich Bühler sicher. „Jeder verfügt über dieses Modul, welches allerdings in gemischten Teams stärker zum Tragen kommt“, erläutert Bühler. Zudem sind besonders junge Frauen viel leichter zu motivieren als junge Männer. Dass es hier und da auch mal zur Pärchenbildung kommt, sieht Bühler als normalen Lebensprozess. Der einzige Nachteil: die Pärchen wollen gemeinsam Urlaub machen. Melina Kasper schloss im Jahr 2007 als bundesweit bester weiblicher Azubi ab und hat inzwischen einen Teil der Ausbildung im Betrieb Bühler übernommen. Das ehemals geplante Studium wird wohl der Meisterschule und einer Zukunft im GaLaBau weichen. Auch hier kann sich Bühler dem Vorurteil, dass Frauen der Branche nicht treu bleiben, nicht anschließen.

Gute Voraussetzungen

„Die maschinelle Unterstützung auf den Baustellen ist perfekt“, freut sich Jennifer, die trotz körperlicher Anstrengung abends fast nie todmüde ins Bett fällt. Die Vorarbeiter nehmen auch Vorschläge von Auszubildenden an und „alte Zöpfe“ oder überholte Arbeitstraditionen gibt es im Nürtin-

ger Team keine. „Auch das Erklären fachlicher Details ist hier keinem Mitarbeiter zu viel“, begeistert sich Anja. „Wenn die Arbeitsabläufe gut geplant und organisiert sind, schaffen es auch Frauen, lange im Beruf zu bleiben“, erklärt Bühler, der seinen weiblichen Mitarbeiterinnen trotzdem zu Weiterbildungsmaßnahmen rät und diese auch über den Betrieb (Seminare, LKW-Führerschein, Baumkletterkurse, ...) anbietet. Dass Frauen keine Kraft haben, ist für Bühler ein unbegründetes Gerücht. „Wenn mir die Jungs die Schubkarre voll schaufeln, muss ich oft noch um einen Nachschlag bitten“, grinst Jennifer. „Vieles im GaLaBau hat mit Ausdauer zu tun und hier sind Frauen fast unschlagbar“, beschreibt Bühler die Hartnäckigkeit seiner Damen. „Wenn ich mit dem 3,5-Tonner tanken gehe, bleibt dem Tankwart schon mal der Mund offen stehen“, erzählt Jennifer. Die Eingliederung der Frauen in ihre Arbeitsteams beginnt Bühler immer mit einer „Flachetappe“. „Frauen benötigen während ihrer Ausbildungszeit eine kontinuierliche Entwicklung mit laufend neuen Herausforderungen. Der Gipfelsturm kommt im letzten Ausbildungsjahr“, beschreibt Bühler seine Vorgehensweise. „Aussagen wie ‚Das darfst du nicht‘ gibt es bei uns nicht, denn ausprobieren und Erfahrungen sammeln ist nicht nur erlaubt, sondern erwünscht“, erklärt Bühler.

Weiterhin innovativ

Inzwischen verfügt Bühler über eine Anerkennung als Ausbildungsbetrieb in der Fachrichtung Handwerk für den BA (Berufsakademie)-Studiengang Betriebswirtschaftslehre. Auch das Studium Landschaftsbau Management dual, wie es die Fachhochschule Weihenstephan seit August 2007 anbietet, ist in Bühlers Fokus gerückt. Eine Bewerbung hierfür würde er sehr begrüßen.

Petra Reidel, Grafenau

Albrecht Bühlers Mitarbeiterphilosophie

Albrecht Bühler studierte Sozialpädagogik, bevor er sich mit einem Gartenpflegebetrieb selbstständig machte. Heute leitet der Landschaftsgärtner und Fachagrarwirt die 40 Mitarbeiter seines GaLaBau-Betriebes in Nürtingen und sein Engagement in Sachen Personalführung und -entwicklung ist vorbildlich. So sah dies auch die IHK und zeichnete den Betrieb im Jahr 2008 mit dem Innovationspreis aus. „Unsere Tür ist für alle offen, jeder bekommt seine Chance und am Anfang zählt die Motivation mehr als die Leistung“, beschreibt Bühler seine Philosophie. Die Entwicklung von der Raupe bis zum Schmetterling enthält für Bühler einfach zu viele interessante menschliche Herausforderungen, als dass er sich diesem Reiz entziehen könnte. Klappt es nicht, so ist Bühler ehrlich und zieht die Konsequenzen. „Menschen fördern und entwickeln, macht Spaß, denn man bekommt unglaublich viel Einsatz zurück“, bestätigt Bühler. Seine Botschaft an die Kollegen: „Gebt den Mädels eine Chance und lasst sie auf jeden Fall ein betriebliches Praktikum absolvieren, bevor ihr eine Entscheidung trefft.“

Der Ausbilder als Motivator

Was tatsächlich möglich ist

„Wie viele Ausbilder sind nötig, um einen Auszubildenden zu motivieren? Einer, vorausgesetzt, er will.“ Diese Quizfrage ist unter Ausbildern ein beliebter Scherz. Tatsächlich hat die Frage einen wahren Kern: Wie viel ein Auszubildender lernt, ist seine Sache. Dass er die Möglichkeit dazu hat, ist Sache des Ausbilders. Diese Aufgabenteilung formuliert der Volksmund sehr treffend: „Man kann die Pferde zur Tränke führen, saufen müssen sie alleine.“ Motivieren bedeutet demnach, als Ausbilder die Voraussetzungen für ein positives Lernklima zu schaffen.

Die 5-Bedürfnisse

Worauf es dabei ankommt, lässt sich aus der Maslow'schen Bedürfnispyramide ableiten. Sie zählt zu den Klassikern der Motivationstheorie. Auf der untersten Ebene stehen Grundbedürfnisse: Essen, Trinken und Erholung. Sie müssen befriedigt sein, bevor auf der nächst höheren Stufe der Wunsch nach Sicherheit seine motivierende Wirkung entfalten kann. Wenn dieser sichergestellt ist, entwickeln Bedürfnisse nach menschlicher Zugehörigkeit und Zuwendung ihre treibende Kraft. Parallel dazu wächst ein Verlangen nach sozialem Erfolg, Status und Prestige. An der Spitze der Pyramide steht das Streben nach Selbstverwirklichung. Analog zu diesen einzelnen Stufen ergeben sich für den Ausbildungsalltag folgende Fragen:

Existenzbedürfnisse

Ist für ausreichend Bewegung und Entspannung gesorgt? Entsprechen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz den gesetzlichen Bestimmungen? Sind die Ausbildungsplätze, Arbeitsabläufe und Arbeitsumgebung ergonomisch gestaltet?

Sicherheitsbedürfnisse

Werden die Auszubildenden rechtzeitig und umfassend zum Beispiel über das Beurteilungssystem informiert? Wissen sie, welches Verhalten im Betrieb erwartet wird? Kann sich unter den Auszubildenden ein Gefühl von Stabilität und Zuverlässigkeit durch das Einhalten von Absprachen entwickeln? Arbeiten die Auszubildenden in einer angstfreien Atmosphäre? Werden sie frühzeitig über (abteilungspezifische) Regeln und Normen informiert, um das System für Neueinsteiger transparent zu gestalten? Werden sie hinreichend über wichtige Änderungen informiert? Wird darauf geachtet, dass mögliche Perspektiven nach der Berufsausbildung aufgezeigt werden? Werden Fehler als Entwicklungschance betrachtet, indem Auszubildende zum Weitermachen ermutigt werden?

Soziale Bedürfnisse

Gibt es für Auszubildende die Chance, Kontakte zu Kollegen, Kunden und Vorgesetzten aktiv zu gestalten? Werden ihnen die Ziele der Abteilung und des Unternehmens aufgezeigt, damit diese sich mit ihrer Arbeit identifizieren und ein Gefühl der Zugehörigkeit entwickeln kön-

nen? Gibt es einen ausreichenden Informationsfluss? Gibt es Rituale der Gemeinsamkeit (gemeinsames Frühstück oder ähnliches)?

Ichbezogene Bedürfnisse

Werden die Auszubildenden geachtet und für wichtig genommen? Erfahren sie, ob und wann ihre Arbeit in Ordnung ist? Erhalten sie darüber eine Rückmeldung? Werden gute (Teil-)Leistungen als selbstverständlich registriert oder deutlich anerkannt?

Bedürfnis nach Entwicklung

Werden Auszubildende ermutigt, Verbesserungsvorschläge zu entwickeln? Haben sie Gelegenheit mitzubestimmen, indem sie beispielsweise in Planungen integriert werden? Gibt es Möglichkeiten, den Auszubildenden Vollmachten zu übertragen, zum Beispiel selbstständige und eigenverantwortliche Urlaubsvertretung)? Werden Zielvereinbarungen getroffen, sodass Auszubildende weitgehend selbstständig wirken können? Jeder Ausbilder ist gut beraten, sich auf das Gestalten dieser Rahmenbedingungen zu konzentrieren. Alles andere endet früher oder später in Frustration und kanalisiert sich in dem Ruf: „Hilfe, ich bin ein Ausbilder. Holt mich hier raus!“

Literatur:

KLUGE, M./BUCKERT, A.: Der Ausbilder als Coach. Wie Sie Azubis motivieren, beurteilen und gezielt fördern. 4. Auflage, Köln 2008

KLUGE, M. „Hilfe, mein Azubi nervt!“ Krisenmanagement wider den gewohnten Blick. Konstanz 2006

Michael Kluge (MKTrainKluge@aol.com, www.kluge-kompetenzen.de)

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: Holger Arntzen | 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.

©2008 Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.

Dachbegrünungsrichtlinie überarbeitet

Wichtige Änderungen

Die FLL-„Richtlinie für die Planung, Ausführung und Pflege von Dachbegrünungen – Dachbegrünungsrichtlinie“ ist das Standard-Regelwerk für die Begrünung von bereits abgedichteten Dächern und Decken sowie die anschließende Pflege. Es ergänzt die einschlägigen Normen der VOB und des DIN zu landschaftsgärtnerischen Boden-, Pflanz- und Rasenarbeiten sowie zur Pflege von Pflanz- und Rasenflächen. Die Ausgabe 2002 wurde überarbeitet und liegt als Ausgabe 2008 vor.

Die wichtigsten Änderungen sind:

1 Das Werk wurde redaktionell erheblich überarbeitet, dabei wurden einzelne Absätze auch anders zugeordnet. Ab Abschnitt 2 erfolgte eine neue Gliederung und somit eine Änderung der Nummerierung.

Normen und andere Regelwerke erhalten ein eigenes Kapitel, untergliedert nach Regelwerken zur Vergabe und Beschreibung von Leistungen, zitierten Normen und anderen Regelwerken sowie Bezugsquellen, die neu aufgenommen wurden.

Die Listen wurden aktualisiert, was in erheblichem Umfang erforderlich war. So mussten u.a. neue deutsche – aber auch europäische – Regelwerke aufgenommen werden, z.B. DIN-Normen zu Bauwerksabdichtung, Dachabdichtung, Barrierefreiem Bauen sowie Regelwerke der FLL zu Baumpflanzungen und zu Verkehrsflächen auf Bauwerken.

2 Mehrfach wird die besondere Fachkunde von Planern und Ausführungsbetrieben hervorgehoben, die objektspezifisch erforderlich ist, um eine Dachbegrünung zu schaffen, die den an sie gestellten Anforderungen langfristig gerecht wird.

Bei vielen der Regelungen wird lediglich zwischen der Intensivbegrünung und der Extensivbegrünung unterschieden. Bei der Planung und Ausführung von Einfachen Intensivbegrünungen müssen die Anforderungen an die Baustoffe/Bauteile sowie an die Ausführung erforderlichenfalls objektspezifisch festgelegt werden. Verdeutlicht wird, dass bei besonderen Anforderungen an den vorgesehenen Aufbau oder die Vegetationstragschicht im Einzelfall zu prüfen ist, ob von einzelnen Regelungen der Dachbegrünungsrichtlinie abgewichen und nach anderen Regelwerken (z.B. für Baumpflanzungen, für Rasensportplätze) oder Grundsätzen (z.B. des Erdbaus) gearbeitet werden soll. Damit wird auf die besondere Fachkunde hingewiesen, die hier erforderlich ist.

3 Das Problem von Wasseranstau auf Flachdächern mit zu geringem Gefälle wird ausführlicher behandelt.

Ein nicht beabsichtigter Wasseranstau kann insbesondere bei Extensivbegrünungen zu Pflanzenausfällen und Vegetationsumbildungen sowie der verstärkten Ansiedlung von Fremdvegetation führen. Es wird verdeutlicht, dass auch die Wirksamkeit von größeren Schichtdicken oder zusätzlichen Dränschichten bei stehendem Wasser eingeschränkt ist. Begrenzte

Abhilfe kann nur erreicht werden kann, indem eine Wasser verdrängende Schicht eingebaut wird.

4 Insbesondere bei Extensivbegrünungen wird – sofern nicht eine bestimmte Vegetation bzw. Vegetationsbilder angestrebt und erhalten werden sollen – auf die natürliche dynamische Vegetationsentwicklung hingewiesen, die ggf. zu tolerieren ist.

Bei Extensivbegrünungen wird auf die Möglichkeit verwiesen, die Vegetationsentwicklung lediglich zu initiieren, um mit Hilfe der natürlichen Vegetationsdynamik dauerhafte Bestände zu etablieren. Soll dagegen eine bestimmte Vegetation erhalten werden, kann eine regelmäßige Pflege, insbesondere Nährstoffversorgung, erforderlich werden. Ausdrücklich wird darauf hingewiesen, dass sich Kiesrandstreifen sowie Pflaster- und Plattenfugen von selbst begrünen können und ein bestimmter Aufwuchs toleriert werden sollte. Art, Umfang und Häufigkeit von Maßnahmen zur Bekämpfung von unerwünschtem Spontanaufwuchs müssen ausdrücklich vereinbart werden.

5 Die Regelungen zum Schutz der Dachabdichtung bzw. des Durchwurzelungsschutzes wurden präzisiert.

Insbesondere der Abschnitt über den Schutz der Dachabdichtung/ des Durchwurzelungsschutzes wurde erheblich bearbeitet. Dies gilt sowohl für die zu verwendenden Stoffe als auch für die Regelungen zur Ausführung.

Kreative Dachbegrünung: das HundertwasserHaus in Essen



6 Auch für Intensivbegrünungen wird die Einschichtbauweise aufgenommen.

Zur einschichtigen Bauweise für Intensivbegrünungen wird gefordert, dass die geringere Wasserspeicherkapazität und die höheren Ansprüche an die Nährstoffversorgung während der Pflegezeit zu beachten sind oder eine entsprechende Pflanzenauswahl erfolgt.

7 Die Anforderungen an Stoffe, Substrate usw. für die Vegetationstragschicht wurden z.T. geändert, für die verschiedenen Begrünungsarten und Bauweisen (Ein- oder Mehrschichtbauweise) z.T. vereinheitlicht.

Die möglichen Stoffgruppen und Stoffarten für Vegetationssubstrate wurden teilweise überarbeitet und um Wasserspeicherschichten aus Vliesen, Matten und Platten ergänzt. Bei den Vegetationsmatten wird nunmehr hinsichtlich der Trägereinlage unterschieden. Neu aufgenommen wurde die Forderung, dass bei der Verwendung von Substraten oder Böden mit anderen als in der Dachbegrünungsrichtlinie gestellten Anforderungen, ggf. durch den Einbau einer Zwischenschicht oder durch andere Maßnahmen sicherzustellen ist, dass es nicht zur Vernässung durch Kapillarbruch kommt.

8 Neu aufgenommen wurde eine Auflistung von Pflegeleistungen, die bei Pflanz- und Rasenflächen für Intensiv- und Einfache Intensivbegrünungen erforderlich werden können.

Es werden auch Angaben über die möglicherweise erforderliche Anzahl an Pflegegängen gemacht.

9 Es wird berücksichtigt, dass auch Extensivbegrünungen i.d.R. eine regelmäßige Kontrolle und bestimmte Pflege erfordern.

Für die Extensivbegrünung wird darauf hingewiesen, dass 2 – 4 Pflegegänge pro Jahr erforderlich werden können. Der Katalog der möglicherweise erforderlichen Leistungen wurde um das Bewässern stärker geneigter sonnenexponierter Dachflächen und um den Pflanzenschutz ergänzt.

10 Die Verjähungsfrist für Mängelansprüche wurde an die der zwischenzeitlich geänderten VOB angepasst.

Für die Herstellung des Schichtaufbaus und der technischen Einrichtungen wird empfohlen, als Verjähungsfrist für Mängelansprüche 4 Jahre zu vereinbaren.

11 Der Abschnitt Prüfungen und die dazugehörigen Tabellen wurden erheblich überarbeitet.

Erweiterungen um Anforderungen an Prüf- und Untersuchungsberichte, deren Gültigkeitsdauer und Gliederung sowie Anpassungen an neue Normen sind hier zu nennen.

12 Die Tabellen mit Orientierungswerten zur Lastannahmen wurden erheblich erweitert und um Angaben zur Wasserspeicherung ergänzt.

Die Tabellen wurden um die Spalte „Mittlere Wasserspeicherung der Gesamtschicht“ erweitert. Darüber hinaus wurden Gliederung und Inhalte z.T. erheblich überarbeitet. Weitere Stoffe und Bauteile wurden in erheblichem Umfang aufgenommen.

BGL

Zusammenfassung

Die „alte“ Dachbegrünungsrichtlinie hat sich bewährt und konnte weitgehend erhalten bleiben. Der technische Fortschritt bei Stoffen und Bauteilen sowie bei Prüfungen musste berücksichtigt werden, ebenso wie neue Erkenntnisse der Wissenschaft.

Nach wie vor gilt, dass sich die Dachbegrünungsrichtlinie an Fachleute richtet, die für den Einzelfall die richtigen Entscheidungen treffen müssen. Für diese wird mit der Richtlinie die Arbeit und die Zusammenarbeit mit den anderen Beteiligten erleichtert. Bei fachlichen Auseinandersetzungen wird sie darüber hinaus vielfach helfen, die richtige Entscheidung zu treffen.

Auszubildende, sollten die FLL-Dachbegrünungsrichtlinie kennen und mit ihren Grundsätzen vertraut sein.



Betriebsrundgang beim Azubi-Casting



Um Fachrechnen und Allgemeinwissen geht es im schriftlichen Teil des Castings.



Welches Gerät ist für welchen Einsatz und wie lautet der korrekte Name der Maschine? Die Beantwortung dieser Fragen ist nicht immer ganz einfach für die Jugendlichen.

Landschaftsgärtner sucht den „Superstar“!

Azubi-Casting beim GaLaBau-Unternehmen Böttinger

Warum nicht für den Betrieb nutzen, was das Fernsehen gut vermarktet und den Jugendlichen anscheinend Spaß macht, so die Gedanken von Detlef Böttinger, GaLaBau-Unternehmer aus Dossenheim. Seit zwei Jahren führt er im Frühjahr ein Azubi-Casting durch und ist mit den hier erstellten Persönlichkeitsprofilen sehr zufrieden.

„Wir erhalten jährlich zwischen 30 und 50 Bewerbungen“, erzählt Detlef Böttinger. Erfahrungsgemäß fallen hiervon laut Böttinger beim Blick auf die Zeugnisse oder den Lebenslauf schon 40 bis 50 Prozent aus dem betrieblichen Raster. Doch auch 10 oder 15 Bewerbungsgespräche benötigen zu viel Zeit für den Unternehmer. Auf der Suche nach einer durchführbaren Lösung stieß Böttinger auf die bei Jugendlichen beliebten Casting-Shows wie „Deutschland sucht den Superstar“ oder auch Bewerber-Shows für Ausbildungsplätze in Privatsendern. Er machte sich diese Konzepte zunutze und lud im Frühjahr 2006 zum ersten Mal zum „Landschaftsgärtner-Casting“ nach Dossenheim ein. „Die Bewerber werden von uns angeschrieben und wissen, dass sie zusammen mit 10 bis 15 anderen Bewerbern antreten bzw. in Wettbewerb treten“, erklärt Böttinger. Erfahrungsgemäß erscheinen immer

zwei bis drei Bewerber weniger als eingeladen. Das Casting findet nachmittags ab 14.00 Uhr statt und dauert circa vier Stunden.

Ablauf des Castings

Die erste Beurteilung bekommen die Bewerber bereits für ihr hoffentlich pünktliches Erscheinen. Sind alle Jugendlichen anwesend, werden sie von Detlef Böttinger, seiner Frau und dem Ausbilder Bernd Gärtner persönlich begrüßt. Der anschließende gemeinsame Rundgang über den Betriebshof nimmt den Jugendlichen ein bisschen die Anspannung und sie bekommen einen ersten Eindruck von der Firma. Böttingers beobachten hierbei das Verhalten und das gezeigte Interesse. Wer stellt Fragen, wer wirkt interessiert, wer schlurft nur hinterher, sind Verhaltensweisen, die sich hier gut und unbemerkt erfassen lassen. Nach der Betriebsbesichtigung geht es in die zweite Runde: Die Bewerber stellen sich ihren Mitbewerbern und der Firma Böttinger vor. Der eine tut dies souveräner als der andere und man merkt schnell, wie viel Selbstbewusstsein die jungen Menschen mitbringen. Wie sooft, ist auch hier das Mittelmaß bei der im Garten- und Landschaftsbau geforderten Teamarbeit eine gefragte „Komponente“, denn die sehr Eigenwilligen tun sich mit der Einordnung in eine Gruppe vielfach schwer.

Die nächste Aufgabe besteht im Erkennen zehn verschiedener Kleinmaschinen und Geräte aus dem Garten- und Landschaftsbau. Aufzuschreiben sind nicht nur die richtige Bezeichnung, sondern auch die Verwendung der Maschinen und Werkzeuge. „Den Unterschied zwischen Spaten und Schaufel kennen bei weitem nicht mehr alle“, so Böttingers Erfahrung, der auf den Antwortbögen schon die witzigsten Verwendungsmöglichkeiten und Bezeichnungen gelesen hat. „Bei dieser Aufgabe merkt man sofort, ob die Familie einen Garten besitzt oder eine Verbindung zu Natur besteht“, weiß Böttinger. Ein Bewerber errang hier im letzten Jahr 19 von 20 Punkten, also ein sehr gutes Ergebnis. Es stellte sich heraus, dass dieser Kandidat in den Ferien bei einem Heimwerkermarkt gejobbt hatte.

Ein allgemeiner schriftlicher Test, in welchem zum Beispiel auch nach fünf Laub- und Nadelgehölzen gefragt wird, schließt sich an. Den Abschluss der schriftlichen Aufgaben bildet ein Mathetest. Hier geht es um Flächen- und Volumenberechnungen und die Anwendung des Dreisatzes. Nach der Kaffeepause, die sich dann auch alle redlich verdient haben, geht es in die Schlussrunde, die aus einem Plädoyer für die eigene Person besteht. Für manch einen Bewerber eine sicherlich schwierige Aufgabe, doch meist



*Gar nicht so einfach,
einen Nagel gerade
im Holz zu
versenken.*

Fotos: Firma Böttinger



Detlef Böttinger

schätzen sich die Jugendlichen laut Böttinger selbst sehr gut ein. „Ein Bewerber gab beispielsweise kein Statement mehr ab, sondern sagte nur, dass er seine Unterlagen wieder mitnimmt“, erzählt Böttinger. In das Casting vom Frühjahr 2008 baute Böttinger noch die Stationen „Nägeln klopfen“ und „Schubkarren-Schippen“ ein. „Bei diesen handwerklichen Tätigkeiten sieht man schnell, ob den Jugendlichen diese Art von Arbeit liegt“, so Böttingers Meinung, der es teilweise amüsant, teilweise frustrierend fand, wie einige mit Hammer und Nagel bzw. mit der Schaufel umgingen. Zusätzlich sollte noch die „Lebensgeschichte“ einer Baumscheibe (Alter, Krankheit, Fällung) erläutert werden. „Die Antwort „Tannenbaum“, bei der Frage nach fünf Nadelgehölzen, kam auch schon vor“, erzählt Böttinger und auf die Frage, wie man eine Störung nennt, die das Wetter vom Westen her negativ beeinflusst, setzte ein Bewerber das Kreuz schon mal beim „Sauwetter“ anstatt beim „Atlantischen Tiefausläufer“, plaudert Böttinger.

Begehrte Praktikumsplätze

Während der Kaffeepause läuft bereits die Auswertung der Tests, damit gleich im Anschluss die Vergabe der vier Praktikumsplätze für die Osterferien unter den Bewerbern erfolgen kann. Wer einen Praktikumsplatz

bekommt, ist aber nach wie vor nicht ohne Erfolgsdruck, denn von vier Praktikanten erhalten nur die zwei besten einen Ausbildungsplatz. „Bei der praktischen Bewertung haben die Bauleiter und Vorarbeiter mehr als nur ein Wörtchen mitzureden“, erklärt Böttinger.

Ein paar Tricks

Beim ersten Casting hat Böttinger die Bewerber in das betriebseigene Gewächshaus geführt, in welchem „künstlich hergestelltes“ Chaos herrschte. Stühle waren umgeschmissen, die Tische verschoben und teilweise aufeinander gestellt, so dass sich die Gruppe nicht setzen konnte. „In dieser Situation ließ sich perfekt beobachten, wer zupacken kann und wer wie selbstverständlich die Leitung der Gruppe übernimmt“, erzählt Böttinger. Einige fingen sofort mit dem Aufräumen an, andere bildeten kleine Teams für die schweren Tische und wenige standen untätig herum. „Diese Verhaltensweisen werden von uns notiert und schlagen in der Bewertung zu Buche“, so Böttinger, der immer auf der Suche nach teamfähigen und mitdenkenden Azubis ist. Während der Betriebsbesichtigung fällt Herrn Böttinger gerne mal der Kugelschreiber aus der Hand. Die dann von Frau Böttinger beobachteten Reaktionen der Bewerber sprechen oft Bände. Wer reagiert über-

haupt, wer bückt sich und mit welchen Worten wird der Kugelschreiber zurückgegeben, sind Punkte, die für Böttinger viel über die noch verankerten gesellschaftlichen Werte verraten, denn Hilfsbereitschaft und Höflichkeit sind nicht selbstverständlich. „Diese kleine Einlage habe ich mir selbst überlegt“, erläutert Böttinger, „sie sieht sehr zufällig aus und kann überall passieren.“

Was sich Detlef Böttinger ebenfalls nicht entgehen lässt, ist der Händedruck der Bewerber. „Ich finde, dass der Händedruck auch etwas über die Persönlichkeit aussagt“, erläutert Böttinger, der nicht auf die „lasche“ Version steht. Auch die Art, wie einem die Hand entgegengestreckt wird, kann etwas über Sympathie, Antipathie und persönliche Grenzen aussagen.

Fazit

Azubi-Castings sparen dem Unternehmer wertvolle Zeit und charakterisieren die Teilnehmer genauer als beim Bewerbungsgespräch. Sie nehmen Trend und Zeitgeist unserer Jugend auf und sind eine Erfolg versprechende neue Methode, denn Vorwissen und Eigenschaften wie Teamfähigkeit und handwerkliches Geschick lassen sich in der Gruppe besser vergleichen.

Petra Reidel

Landschaftsgärtner-Cup 2008



www.galabau.info-web.de

Zum siebten bundesweiten Berufswettbewerb treffen sich auf der GaLaBau 2008 in Nürnberg junge Landschaftsgärtner, um ihr fachliches Können unter Beweis zu stellen und das „Deutsche Meisterteam“ zu ermitteln.

Bei diesem Wettbewerb auf Bundesebene treten die besten Landschaftsgärtner-Teams der Länder an.

Als Wettbewerbsaufgabe wird von den insgesamt 12 Zweierteams in zwei Tagen ein landschaftsgärtnerisches Gesamtwerk auf einer Fläche von jeweils 4 x 4 m gebaut.

Beim Landschaftsgärtner-Cup 2008 fallen vorwiegend folgende Tätigkeiten an:

- Holzbelag erstellen
- Trockenmauer aufsetzen
- Stellstufen aufsetzen
- Natursteinpflaster verlegen
- Pflanzung herstellen

Das Siegerteam qualifiziert sich für die Teilnahme an der Internationalen Berufsweltmeisterschaft in Kanada 2009.

Wir freuen uns auf Ihren Besuch.



GaLaBau 2008

18. Internationale Fachmesse Urbanes Grün und Freiräume
Planen – Bauen – Pflegen

18. International Trade Fair for Urban Green and Open Spaces
Design – Construction – Maintenance

+ PLAYGROUND
+ Deutsche Golfplatztage

17. – 20.09.2008

Messezentrum Nürnberg, Halle 2

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

