

# LANDSCHAFTSGÄRTNER

verändern die Welt.



## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

So können Sie Ausbildungsabbrüche vermeiden.

[www.landschaftsgaertner.com](http://www.landschaftsgaertner.com)

**Au  
GaLa**

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

# Was kann der Ausbildungsbetrieb tun?

Der Fachkräftemangel wird im Garten- und Landschaftsbau zu einem immer größeren Problem. Durch die eigene Ausbildung des landschaftsgärtnerischen Nachwuchses können die Betriebe diesem entgegenwirken. Das duale Ausbildungssystem in Deutschland bietet dafür eine gute Grundlage. Allerdings werden noch immer bis zu 30 Prozent der Ausbildungsverhältnisse vorzeitig beendet.

Das Institut für angewandte Wirtschaftsforschung e. V. (IAW) hat im Auftrag des Ausbildungsförderwerks Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. (AuGaLa) in der Studie „Lösung von Ausbildungsverträgen im Garten- und Landschaftsbau“ folgende Maßnahmen aufgeführt, mit denen Sie erfolgreich Ausbildungsabbrüchen entgegenwirken können.

<b>Möglicher Grund für den Ausbildungsabbruch aus Sicht des Azubis</b>	<b>Gegenmaßnahmen des Ausbildungsbetriebs</b>
<b>Falsche Berufsvorstellungen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• über den Beruf des Landschaftsgärtners in allen Facetten aufklären (saisonal schwankende Arbeitszeiten, schlechtes Wetter, körperlich anstrengende Arbeiten)</li><li>• Potenzial der Referenten für Nachwuchswerbung (RFN) ausschöpfen</li><li>• Erfahrungs- und Probezeiträume vor Ausbildungsbeginn ermöglichen (z. B. Praktikum)</li><li>• kurze Einführungsphase bei Ausbildungsbeginn mit Überblick über alle Tätigkeiten und Vermittlung der grundlegenden Werte</li></ul>
<b>Fehlendes Zugehörigkeitsgefühl (schlechtes Betriebsklima)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mitarbeiter sollten auf den Azubi zugehen, diesen mit einbinden</li><li>• Nachbesprechung täglicher Arbeitsabläufe und Erfahrungen, um eine direkte Rückmeldung von Vorarbeitern, Ausbildern etc. zu garantieren</li><li>• Teambuildingmaßnahmen (z. B. Betriebsausflug, Weihnachtsfeier)</li></ul>
<b>Theoretische Überforderung (schulische und formale Anforderungen)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• betriebliche Unterstützung der Azubis bei Überforderung durch die theoretische Ausbildung (z. B. ergänzende Wissensvermittlung durch betriebliche Lehreinheiten)</li><li>• Unterstützung beim Führen des Berichtsheftes</li><li>• Kontakt mit Berufsschule bzw. überbetrieblicher Ausbildung suchen</li><li>• Ausbildungsbegleitende Hilfen (AbH)</li></ul>
<b>Fehlende Unterstützung durch das soziale Umfeld, insbesondere bei persönlichen Problemlagen (z. B. Drogen, Armut, Schicksalsschläge)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• problembezogene wechselseitige Kommunikationskompetenz durch den Betrieb</li><li>• Unterstützung bei Schwierigkeiten während der Ausbildung auch bei persönlichen Problemen (z. B. Hilfestellung bei Behördengängen oder Wohnungssuche)</li><li>• Einrichtung von festen betrieblichen oder außerbetrieblichen Ansprechpartnern, an die sich Azubis bei Problemen wenden können (z. B. azubi.help)</li><li>• Gesprächsrunden mit dem Chef</li><li>• direktes positives oder negatives Feedback</li></ul>
<b>Fehlende Soft-Skills (Pünktlichkeit, Motivation und Selbstantrieb)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kontakt mit Erziehungsberechtigten suchen und Gespräch führen</li><li>• Vermittlung der Bedeutung gewisser Werte für die erfolgreiche Absolvierung einer Ausbildung und Berufstätigkeit</li></ul>
<b>Zwischenmenschliche Probleme mit Ausbildern oder anderen Mitarbeitern des Betriebes</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sensibilisierung der Ausbildungsbeteiligten für mögliche Probleme der Azubis</li><li>• pädagogische und didaktische Schulung der Ausbilder</li><li>• Last der Ausbildung auf mehrere Schultern verteilen</li><li>• jüngere Mitarbeiter früh in die Ausbildung einbinden</li></ul>