

Deutsche Gartenamtsleiterkonferenz Arbeitskreis Ausbildungswesen

GALK^{e.V.} • Grünflächenamt • Ritterstr. 17 • 73728 Esslingen am Neckar

An alle
Grünflächenämter
und/oder
die für die Ausbildung im Beruf Gärtner/in
zuständigen Organisationseinheiten
der Städte

Leiter

Dipl.-Ing. Burkhard Nolte
Telefon: 0711- 3512 2495
Telefax: 0711- 3512 552495
E-mail: burkhard.nolte@galk.de

Stadt Esslingen am Neckar

Grünflächenamt
Ritterstraße 17
73728 Esslingen am Neckar

E-mail: burkhard.nolte@esslingen.de
oder: gruenflaechenamt@esslingen.de

Esslingen am Neckar, Januar 2012

Gärtnerausbildung in Kommunen – ein unverzichtbarer Beitrag zur Zukunftsfähigkeit des Stadtgrüns und der dafür zuständigen Grünflächenämter

Bericht zur Auswertung der Umfrage zur kommunalen Gärtnerausbildung 2011

Der Arbeitskreis Ausbildungswesen der Deutschen Gartenamtsleiterkonferenz (GALK) hat im Juni 2011 einen Fragebogen zur Situation der Ausbildungsbetriebe für Gärtner in den Kommunen an insgesamt 348 Grünflächenämter (bzw. die für Bau und Unterhaltung des Stadtgrüns zuständigen Organisationseinheiten) aus der Adressdatei der GALK versandt.

Anlaß ist der demografisch bedingte Rückgang der Schülerzahlen bis 2020 um voraussichtlich 20 %, der die Frage aufwirft, ob und wie es gelingen kann, den künftigen Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken. Unstrittig sind gut ausgebildete Gärtner/innen unabdingbare Voraussetzung, um funktionales, hochwertiges Stadtgrün für die Bevölkerung bereit zu stellen. Die Statistiken des ZVG zeigen, dass seit 2008 die Zahlen der Auszubildenden, die eine Gärtnerausbildung beginnen, rückläufig sind.

Selbstverständlich ist die Bewältigung dieser Herausforderungen Gemeinschaftsaufgabe aller mit Gärtnerausbildung in einer der 7 Fachsparten befassten Verbände und Institutionen im privaten und öffentlichen Bereich: Zentralverband Gartenbau (ZVG) sowie Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (BGL), Bund deutscher Friedhofsgärtner, Bund deutscher Baumschulen (BdB) u.v.a.m sind beispielhaft zu nennen. Dennoch erscheint es gerechtfertigt, die Situation in den kommunalen Garten- und Grünflächenämtern als eigenständigen Teilbereich über die GALK herauszugreifen, um eine Einschätzung der Situation dort zu bekommen.

Inhaltlich knüpft die Umfrage an die im Jahr 2008 organisierte Befragung des AK Ausbildungswesen zur allgemeinen Personalsituation in Grünflächenämtern an (Stadt+Grün, Heft 1/2009, Seiten 25ff), fokussiert nun jedoch die Situation der kommunalen Ausbildungsbetriebe im Beruf Gärtner/in.

131 Städte bzw. Bezirke der Stadtstaaten Berlin, Hamburg und Bremen haben geantwortet, was einem erfreulich hohen Rücklauf von 38 % entspricht und aussagekräftige Ergebnisse erwarten läßt. Je ein Drittel der antwortenden Städte gehören der Größenklasse 1 (>200.000 EW), Größenklasse 2 (50.000-200.000 EW) und Größenklasse 3 (> 50.000 EW) an.

www.galk.de

Die Deutsche Gartenamtsleiterkonferenz ist ein eingetragener Verein, unterstützt mit seinen Gremien die Arbeit des Deutschen Städtetages und stellt unter www.galk.de im Internet ihre Landesgruppen und Arbeitskreise sowie deren Termine und Schwerpunktthemen vor.

redaktion@galk.de

Die Verteilung der an der Umfrage teilnehmenden Städte auf die Bundesländer, absteigend nach Zahl der Rückläufe geordnet, ist Tabelle 1 zu entnehmen:

Tabelle 1

Verteilung der an der Umfrage teilnehmenden Städte auf die Bundesländer			
Bundesland	angefragte Städte/Bezirke	antwortende Städte/Bezirke	Rücklauf in %
Baden-Württemberg	70	29	41 %
Nordrhein-Westfalen	79	22	28 %
Bayern	37	20	54 %
Niedersachsen	33	14	42 %
Rheinland-Pfalz	15	11	73 %
Berlin	11	9	82 %
Hessen	19	7	37 %
Hamburg	8	4	50 %
Sachsen	11	4	36 %
Sachsen-Anhalt	17	3	18 %
Bremen	4	2	50 %
Thüringen	14	2	14 %
Brandenburg	10	1	10 %
Mecklenburg-Vorpommern	7	1	14 %
Saarland	4	1	25 %
Schleswig-Holstein	9	1	11 %
Gesamt:	348	131	38 %

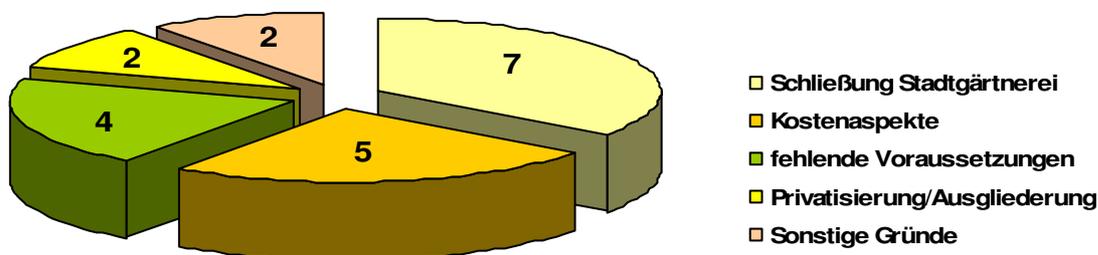
Kommunale Ausbildungsbetriebe für Gärtner/innen zum Stichtag 01.01.2011

Von 131 antwortenden Städten/Bezirken haben 101 (77 %), einen oder mehrere Ausbildungsbetriebe, d.h. bieten die Gärtnerausbildung in einer oder sogar mehreren Sparten des Ausbildungsberufs Gärtner/in an. Das Ergebnis liegt damit sogar etwas über den in der Umfrage 2008 ermittelten 68 % und dokumentiert den hohen Anteil ausbildender Grünflächenämter.

16 Kommunen hatten in der Vergangenheit einen Ausbildungsbetrieb, den sie stillgelegt haben. Als Gründe für die Aufgabe der Gärtnerausbildung (20 Nennungen) werden angeführt:

- **Schließung Stadtgärtnerei**
 - „Auflösung der Stadtgärtnerei“ (1994), „Wegfall der Anzucht“ (1995), „Aufgabe der Gärtnerei und Baumschule“ (1995), „Aufgabe der Stadtgärtnerei“ (1997), „Aufgabe“ (ohne Angabe von Gründen) (1999), „Schließung der Gärtnerei“ (2003), „Aufgabe Anzuchtgärtnerei“ (2010)
- **Kostenaspekte**
 - „Kostenaspekte“ (2005), „Einsparungen“ (2008), „Kostenreduzierung“ (2010), „Haushaltskonsolidierung“ (2011), „Personalkosteneinsparung“ (2011)
- **Fehlende Voraussetzungen**
 - „kein Ausbilder“ (1982), „fehlende Ausbildungsmöglichkeiten“ (1995), „Defizite im Garten- und Landschaftsbau“, „wenig Bewerber“ (1995)
- **Privatisierung /Ausgliederung**
 - „Ausgliederung der manuelle Bereiche in Wirtschaftsbetrieb“ (2002), „Privatisierung“, (o.J.)
- **Sonstige Gründe**
 - „anderweitige Nutzung des Betriebsstandorts“, „Ausbildung im Nachbarbezirk“ (Berlin), (o.J.)

Abb. 1 Gründe für die Aufgabe der Gärtnerausbildung



Schließung von Ausbildungsbetrieben für Gärtner ist seit Beginn der 90er Jahre ein Thema. Verstärkt werden Mitte der 90er Jahre und in den letzten Jahren wieder Betriebe aufgegeben. Vor dem Hintergrund der Entwicklungen im Fachkräftebereich eine absolut fatale Entwicklung!

Am häufigsten genannter Grund für die Aufgabe der Ausbildung ist Kostenersparnis. Zumeist werden Anzuchtbetriebe aufgegeben. Dies hängt vermutlich auch mit der zeitlich parallel laufenden - ebenfalls unter zunehmenden Sparzwängen vollzogenen - Reduzierung von Schmuck-, Wechsel- und Balkonbepflanzungen im Stadtgrün zusammen. Fehlende Wirtschaftlichkeit der dann nicht mehr ausgelasteten Anzuchtbetriebe, mag (mit) ein Anlaß für deren Schließung sein. Daneben werden allgemein Kostenreduzierung, Personaleinsparung und Haushaltskonsolidierung als Motive für die Schließung von Ausbildungsbetrieben genannt. Umstrukturierung bzw. Änderung der Betriebsform (Privatisierung) sind weitere Anlässe.

Zwang zur Haushaltskonsolidierung, Verwaltungsstrukturreform und Umbau der Verwaltungen waren und sind Anstoß für einen Prozess, der bis dato zur Schließung von - nach dieser Umfrage rund 14 % - der Ausbildungsstätten geführt hat. Dem stehen wenige neu eingerichtete Ausbildungsstätten gegenüber. Interessant wäre die Klärung der Frage, ob kommunale Ausbildungsbetriebe anderer Berufsgruppen in ähnlichem Umfang reduziert wurden.

In welchen Sparten wird eine Gärtnerausbildung angeboten?

Von 101 Grünflächenämtern werden insgesamt 145 Ausbildungsstätten - darunter werden im folgenden Ausbildungsbetriebe für jeweils eine gärtnerische Fachsparte verstanden - bereitgestellt. Immerhin 34 Grünflächenämter der Städte/Bezirke bilden in 2 oder mehr der 7 gärtnerischen Sparten aus. Drei Großstädte über 200.000 EW, davon 2 Landeshauptstädte, bieten die Ausbildung in jeweils 4 Fachsparten parallel an.

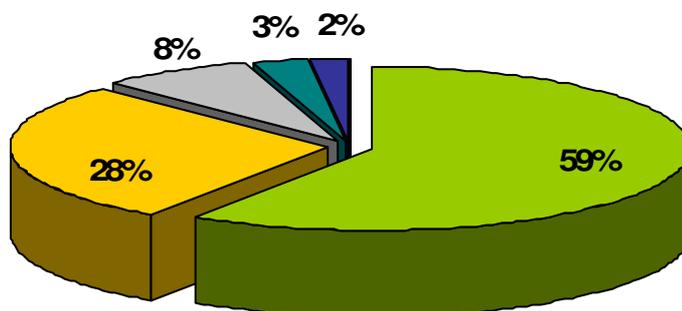
Am häufigsten zu finden sind Kombinationen von Ausbildungsstätten für Garten- und Landschaftsbau mit Blumen- und Zierpflanzenbau in einem Grünflächenamt (26 Nennungen). Auch Friedhofsgärtner in Kombinationen mit anderen Fachsparten sind mehrfach anzutreffen (9 Nennungen). Der Betrieb einer Ausbildungsstätte für Friedhofsgärtner ist für Kommunen, die friedhofsgärtnerische Dienstleistungen anbieten (Trauerdekoration, Grabpflege etc.) als eigenständige Ausbildungsstätte offenkundig praktikabel.

Die Ausbildung von Baumschulern bzw. Staudengärtnern setzt entsprechenden, kontinuierlichen Bedarf an Pflanzmaterial voraus, der eigenständige Anzucht- und Produktionsstätten rechtfertigt. Verständlicherweise ist dies nur in Großstädten mit umfangreichem Parkbestand, Botanischen Gärten oder ähnlichen Einrichtungen gegeben. Es verwundert nicht, dass nur 4 (Groß-) Städte Baumschulgärtner ausbilden, Staudengärtner lediglich 3 Kommunen. Auch hier spielt eine Rolle, dass in den letzten ein bis zwei Jahrzehnten, die Gestaltung des öffentlichen Grüns mit Stauden durch stetige Reduzierung personeller und finanzieller Ressourcen zurückgeführt wurde. Heute dominiert vielerorts Rasen, wo früher Staudenbeete Akzente setzten.

Tabelle 2

Spartenverteilung der am 01.01.2011 kommunal betriebenen 145 Ausbildungsstätten für Gärtner/innen:		
Garten- und Landschaftsbau	86	59 %
Blumen- und Zierpflanzenbau	41	28 %
Friedhofsgärtnerei	11	8 %
Baumschule	4	3 %
Staudengärtnerei	3	2 %
Obstbau	0	0 %
Gemüsebau	0	0 %
Gesamt:	145	100 %

Abb.2



Die Sparte Garten- und Landschaftsbau ist demnach mit fast 60 % mit Abstand am häufigsten vertreten; mehr als doppelt so stark, wie die nächst folgende Gruppe der Blumen- und Zierpflanzenbauer. Das Berufsbild des Landschaftsgärtners deckt sich eben sehr weitgehend mit den Erfordernissen der Bereitstellung städtischen Grüns.

In den 145 Ausbildungsstätten der Grünflächenämter werden knapp 900 Ausbildungsplätze (für alle Auszubildenden im 1., 2. und 3. Lehrjahr) bereitgestellt. Die Verteilung der Ausbildungsplätze auf die Fachsparten zeigt nachfolgende Tabelle 3.

Es fällt auf, dass die durchschnittliche Größe der Ausbildungsbetriebe im Garten- und Landschaftsbau mit 7 Azubi-Stellen pro Ausbildungsstätte etwa doppelt so hoch liegt, wie bei den anderen Sparten. Um z.B. Baustellen mit dem Ausbildungsbetrieb eigenständig abwickeln zu können, bietet eine Gruppe mit 6-8 Azubis verschiedener Lehrjahre im Landschaftsbau bessere Voraussetzungen. Im Zierpflanzenbau oder der Friedhofsgärtnerei spielt das eine weniger gewichtige Rolle. Natürlich hängt die Zahl der Ausbildungsplätze daneben von der Größe der Stadt bzw. der betreffenden Organisationseinheit und damit dem Aufgabenumfang, Personal- und Maschinenpark ab; Betriebe mit 1 Azubi (14 Nennungen) sind ebenso vertreten wie Betriebe mit deutlich über 10 Azubis (23 Nennungen), darunter auch eine Reihe von Grünflächenämtern, die mehr als 30 Auszubildende gleichzeitig ausbilden. Der Schwerpunkt liegt bei im Bereich 2-5 Auszubildende.

Zahl der Bewerber/innen im Jahr 2010

Bei den befragten Ämtern haben sich im Jahr 2010 insgesamt rund 4.400 Männer oder Frauen um einen Ausbildungsplatz beworben. Diese Zahl – die teilweise auf geschätzten Angaben basiert, weil Bewerber/innenzahlen nicht überall dokumentiert werden – zeigt das nach wie vor bestehende rege Interesse an der Gärtnerausbildung; Mehrfachbewerbungen in o.g. Zahl sind natürlich möglich, wenngleich vermutlich nicht zahlreich.

Die weitere Beobachtung der Bewerberzahlen durch Wiederholen der Befragung in den nächsten Jahren ist aus Sicht des AK sinnvoll, um die Veränderungen durch den demografischen Wandel kontinuierlich zu

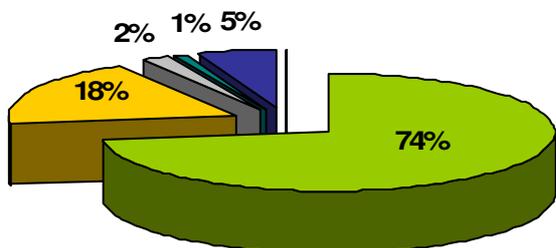
beobachten. Vor allem aber sollten diese Zahlen in den einzelnen Bundesländern bzw. regional und lokal sehr genau im Auge behalten werden.

Tabelle 3

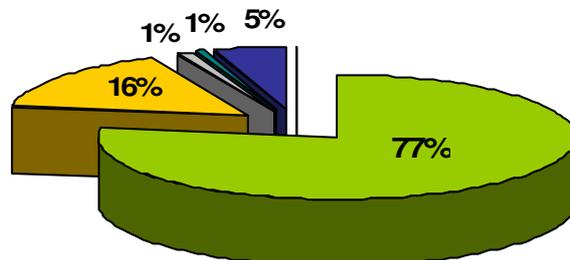
Zahl der Ausbildungsstätten, der Ausbildungsplätze und der Bewerber/innen nach Sparten							
Sparte	Ausbildungsstätten (Ausbildungsbetriebe)		Ausbildungsplätze (alle Lehrjahre)		Ausbildungsplätze pro Ausbildungsstätte (Mittel)	Bewerber/innen	
	Anzahl	%	Anzahl	%		Anzahl	%
Garten- und Landschaftsbau	86	59 %	644	73 %	7	3.400	77 %
Blumen- und Zierpflanzenbau	41	28 %	162	18 %	4	715	16 %
Baumschule	4	3 %	15	5 %	4	45	1 %
Staudengärtnerei	3	2 %	12	2 %	4	26	< 1 %
Friedhofsgärtnerei	11	8 %	48	5 %	4	222	5 %
Gesamt:	145	100 %	881	100 %	ca. 6	4.408	100 %

Abb.3 und 4: Zahl der Ausbildungsplätze und Bewerber/innen nach Sparten

Ausbildungsplätze nach Sparten (N=881)



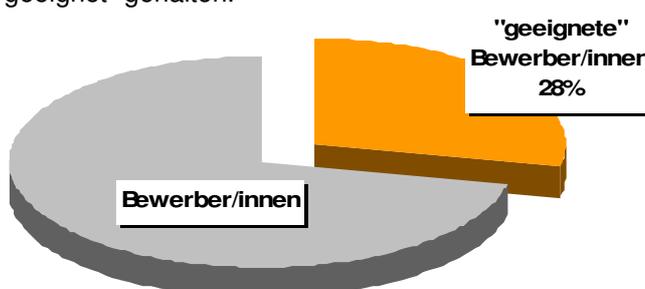
Bewerber/innen nach Sparten (N=4.408)



Schätzungen zum Anteil "geeigneter" Bewerber/innen

Im Mittel wird nur ein knappes Drittel (28 %) der Bewerber/innen um eine Ausbildungsstelle von den Ausbildungsbetrieben für "geeignet" gehalten.

Abb. 5



Der Schwerpunkt der Nennungen liegt bei 15-50 %, auch deutliche Abweichungen nach oben und unten sind gegeben. Wenngleich das Kriterium der Eignung im Fragebogen nicht präzise definiert war, vermittelt diese Einschätzung einen bedenklich stimmenden Eindruck.

Bezogen auf die weiter oben dokumentierten rund 4.400 Bewerber/innen verbleiben nach Einschätzung der Fachkolleg/innen in den Ämtern also von dieser Zahl nur mehr rund 1.300 für die Ausbildung „geeignete“ Aspiranten. Beim absehbaren Rückgang der Schülerzahlen ist daher zumindest regional und lokal damit zu rechnen, dass zu besetzende Ausbildungsstellen nicht mehr mit Bewerberinnen besetzbar sein werden, die als geeignet angesehen werden. Das bleibt nicht ohne Folgen für die Zukunft.

Eignung für eine Berufsausbildung umfasst selbstverständlich zahlreiche Aspekte. Interesse am Tätigkeitsfeld, Lernbereitschaft, körperliche Fitness, durch Zeugnisse dokumentierte Fähigkeiten und Kenntnisse im schulischen Bereich, soziale Kompetenzen, Teamfähigkeit, Persönlichkeit usw. ergeben erst ein Gesamtprofil der Eignung des Bewerbers.

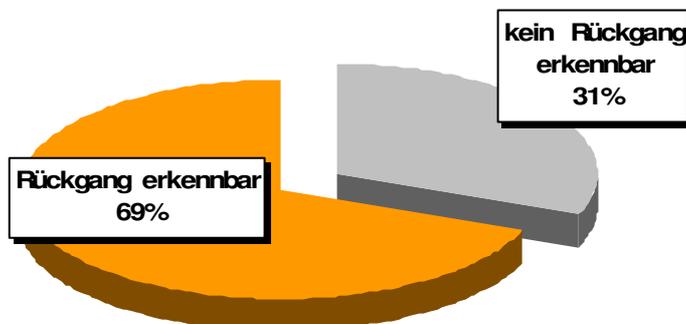
Insbesondere die Problematik unzureichender Eingangsqualifikation der Azubis ist nicht neu und fast überall bei Ausbildern präsent. Mangelhafte Kenntnisse der Schulabgänger gerade aus dem Hauptschulbereich werden im Berufsstand unter den mit Ausbildung befassten Kollegen seit Jahren diskutiert. Fehlende Kenntnisse der deutschen Sprache in Wort und Schrift oder den Grundrechenarten erschweren das Führen der Berichtshefte, das Verfassen von Arbeitsberichten, Rapporten oder auch Flächen-, Massen- oder Mengenerrechnungen erheblich. Vergleichszahlen liegen zwar nicht vor, doch nach Einschätzung des AK Ausbildung nimmt die Zahl wenig bzw. ungeeigneter Bewerber tendenziell zu. Auch diese Angaben sollten daher weiter kritisch beobachtet werden.

Ausbildungsbetriebe tun in jedem Fall gut daran, sich auf die demografischen Veränderungen einzustellen und das Berufsbild Gärtner/in in Schulen vorzustellen und in Berufsmessen oder auf ähnlichen Veranstaltungen die Ausbildungsinhalte für Jugendliche anschaulich zu präsentieren und so aktiv um den Berufsnachwuchs zu werben.

Lässt sich bereits ein Rückgang der Bewerberzahlen feststellen?

Hier ergibt sich eine klare Tendenz: Bereits bei 2/3 der Ausbildungsbetriebe in den Kommunen ist ein Rückgang der Bewerberzahlen zu verzeichnen; 1/3 stellt (noch) keinen Rückgang der Bewerber/Innenzahlen fest. Dieses Ergebnis unterstreicht den Handlungsbedarf.

Abb. 6:



Ausbildung überwiegend für den eigenen Bedarf oder regelmäßig darüber hinaus?

Knapp 40 % der ausbildenden Grünflächenämter geben an, überwiegend für den Eigenbedarf auszubilden. Zugleich geben jedoch fast 80 % der Ämter an, mehr oder weniger regelmäßig über den Bedarf hinaus auszubilden.

Die Beantwortung war aus verschiedenen Gründen offenbar nicht immer einfach. In Regiebetrieben stehen nicht kontinuierlich Stellen zur Wiederbesetzung an. Jahre ohne frei werdende Stellen und Jahre mit stärkerem Eigenbedarf können wechseln. Außerdem bleibt nicht jeder Azubi im Lehrbetrieb, manche Absolventen beginnen ein Studium, wechseln in andere Betriebe etc. Daher spielt für die Frage, ob „regelmäßig“ über den Bedarf hinaus ausgebildet wird, der (im Fragebogen nicht exakt definierte) Betrachtungszeitraum eine Rolle.

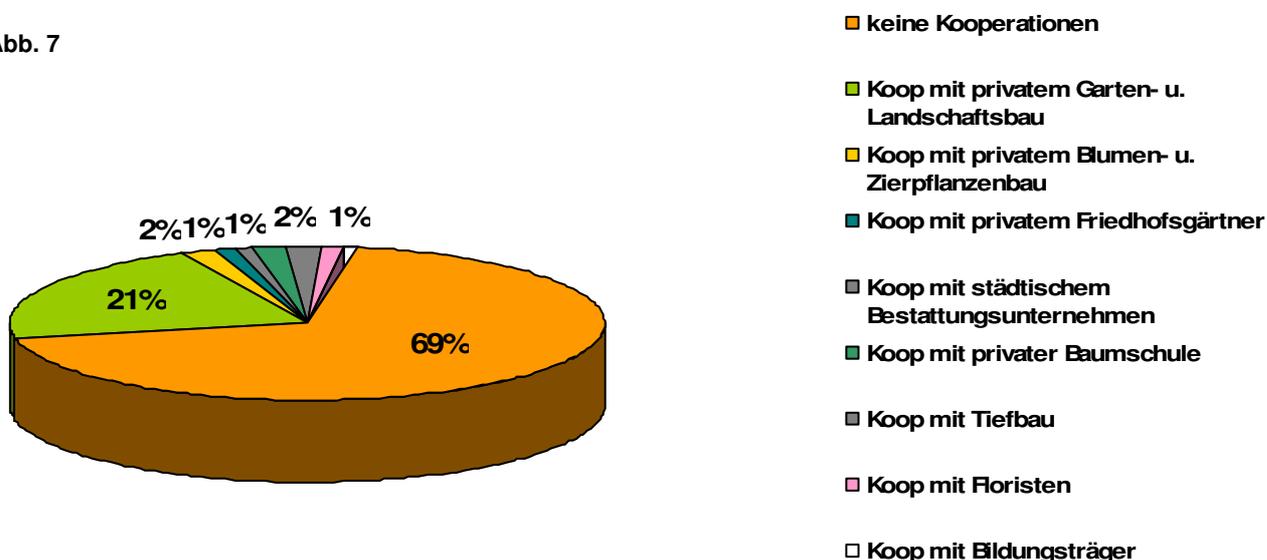
Hinzu kommt: Obwohl in manchen Ämtern grundsätzlich für den Eigenbedarf ausgebildet wird, können vor allem Einstellungsstopps und Stellenstreichungen dazu führen, dass nicht alle Absolventen auch eingestellt werden dürfen und daher an den Markt gehen (müssen).

Ausbildung vollständig im eigenen Betrieb oder in Kooperation?

Mit einem Anteil von etwa 70 % bildet der weitaus größte Teil der Kommunen vollständig im eigenen Betrieb aus. 30 % kooperieren mit anderen Betrieben und hier weit überwiegend mit Betrieben der Privatwirtschaft. Mit anderen Kommunen kooperieren 2 Städte, eine mit einem Bildungsträger.

22 Grünflächenämter pflegen bei der Ausbildung eine Zusammenarbeit mit privaten Betrieben des Garten- und Landschaftsbaus, 2 mit privaten Blumen- und Zierpflanzenbauern, 1 Kommune arbeitet mit einem privatem Friedhofsgärtner, 1 mit dem städtischen Bestattungsunternehmen zusammen; 2 Kommunen kooperieren mit Baumschulen, 1 mit einem Floristen. 2 Städte geben eine Kooperation mit Tiefbauern (öffentlich oder privat?) an, 1 mit einem Bildungsträger.

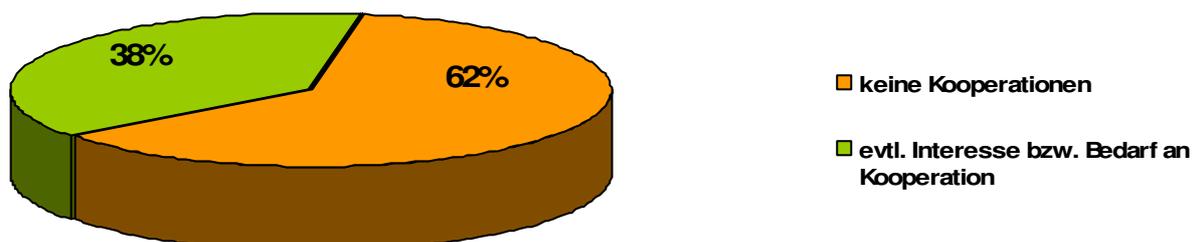
Abb. 7



Besteht Interesse an einer Ausbildungskooperation bzw. wird hier künftig Bedarf gesehen?

Berichten aktuell knapp 30 Kommunen, dass sie bei der Ausbildung bereits kooperieren, besteht immerhin bei 44 Kommunen Interesse an einer solchen Zusammenarbeit mit externen Partnern. Bedarf wird hier also gesehen. Die Motive für eine Zusammenarbeit wurden im Einzelnen nicht abgefragt und sind noch genauer zu klären: Versprechen sich Kommunen eine qualitative Optimierung der Ausbildung durch Kooperation? Müsste die Gärtnerausbildung ohne Kooperation u.U. aufgegeben werden? Ist an eine Aufstockung gedacht? Oder spielen Kosten- und Ausstattungsgesichtspunkte eine Rolle?

Abb. 8: Interesse bzw. Bedarf an einer Kooperation in Zukunft



Werden keine Kooperationen eingegangen, lässt das darauf schließen, dass das Ausbildungsspektrum im Betrieb vollständig abzudecken ist. In Großstädten, die zumeist auch mehr Azubis gleichzeitig ausbilden, sind diese Voraussetzungen meist vorhanden. In kleineren Kommunen finden sich Kooperationen mit der Privatwirtschaft häufiger. Aber auch Ausbildungsbetriebe mit 16 Azubis kooperieren mit privatwirtschaftlichen Betrieben.

Besondere Stärken und Schwächen der kommunalen Ausbildung

Rund 230 Nennungen spezifischer Stärken und 200 Nennungen erkennbarer Schwächen kommunaler Ausbildungsbetriebe lassen ein überwiegend positives Bild im Stärken-/Schwächenprofil erkennen. Sie belegen aber auch Fähigkeit und Bereitschaft zur selbstkritischen Wahrnehmung.

Die stichwortartigen Antworten aber auch angefügte ausführlichere Begleitbriefe einzelner Städte liefern aufschlussreiche Hinweise darauf, wo von den Fachleuten vor Ort Handlungsbedarf gesehen wird. Sie lassen erkennen, wo Qualitäten stärker herausgestellt und Defizite angegangen werden sollten. Für die künftige Entwicklung können sie wichtige Impulse geben.

Die Vielzahl der Einzelnennungen lässt sich der besseren Übersichtlichkeit wegen „**inhaltlich-fachlichen Aspekten**“ und „**Rahmenbedingungen**“ der Ausbildung zuordnen. Bei den **besonderen Stärken der kommunalen Ausbildung** beziehen sich die Nennungen nahezu gleichgewichtig auf inhaltliche Aspekte und Rahmenbedingungen.

Wo werden Stärken der kommunalen Ausbildung gesehen?

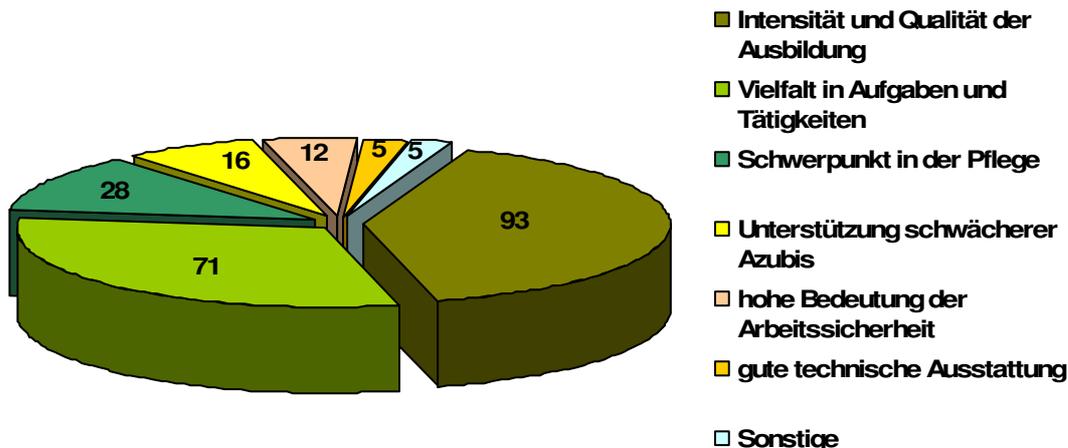
Inhaltlich-fachliche Stärken:

- „Vielfalt in der Ausbildung“, „breites Spektrum an Aufgaben und Tätigkeiten“, „vielseitige Inhalte“, „Vielfalt an Arbeiten“, „breites Spektrum an Themen“, „Einblick in viele Bereiche“ usw. aber auch „breite Sortenvielfalt“, „vielfältige Sortimente“, „Vielzahl der Kulturen“ als Kriterien im Blumen- und Zierpflanzenbau. (71 von 230 Nennungen).
- „Ausbildungsschwerpunkt in der Pflege“, „praxisnahe Pflege und Unterhaltung von Grünflächen“, „Parkpflege“, „Baumpflege“, „Gehölzpflege“, „Staudenpflege“, „Spielplatzpflege“, „Sportplatzpflege“, „Rasenpflege“, „Pflege von Wechselflor“, „Pflanzenkenntnisse“, aber auch „Kombination von Neubau und Pflege“ etc. werden hier als spezifische Stärken der Ausbildung in einem Grünflächenamt genannt (28 Nennungen).
- „Gute technische Ausstattung“, „großes Angebot an Maschinen und Geräten“, „Maschinenpark“, „Hubsteigereinsatz“, „gute Infrastruktur“ (5 Nennungen).

Stärken in den Rahmenbedingungen:

- „Intensive Ausbildung und fachliche Begleitung der Azubis“, „spezielles Personal für die Ausbildung“, „gute Anleitung durch erfahrene Ausbilder“, „hohe Fachkompetenz“, „viele Meister“, vorhandene „Fachkollegen“, „eigene Ausbildungskolonnen“, „eigenständige Abwicklung der Baustellen durch Azubis“, „Tätigkeiten können entsprechend dem Lehrplan angeboten werden“, „Allgemeinwohlorientierung der Aufgaben“, „Zeit für Theorie“, „bedarfsgerechte Ausbildung“, „gute Fortbildungsmöglichkeiten“, „Zeit für Schulungen“, „mehr Zeit“, „Termindruck geringer“, „kein wirtschaftlicher Druck“, „keine Leistungsorientierung“ – (93 Nennungen)
- „Schwache Azubis bekommen Hilfe“, „leistungsschwächere Azubis können aufgefangen werden“, „gute Fördermöglichkeiten“, „individuelle Förderung“, „Aufarbeitung von schulischen Defiziten möglich“, „Ausbildung von Lernbehinderten“, – 16 Nennungen
- „hohe Bedeutung von Arbeitssicherheit“, „Bereitstellen von Arbeitskleidung“, „Bereitstellen der persönlichen Schutzausrüstung“, „TVÖD/Tariftreue“, „teilweise garantierte Übernahme der Azubis nach bestandener Prüfung“ - 12 Nennungen
- 5 Nennungen sehen „Stärken der Ausbildung besonders in der Nachwuchssicherung“.

Abb. 9: Stärken der kommunalen Gärtnerausbildung (230 Nennungen)



Wo werden Schwächen der kommunalen Ausbildung gesehen?

Bei den **Schwächen der kommunalen Ausbildung** beziehen sich mehr als die Hälfte der Nennungen auf fachlich-inhaltliche Aspekte; deutlich weniger auf die Rahmenbedingungen der Ausbildung.

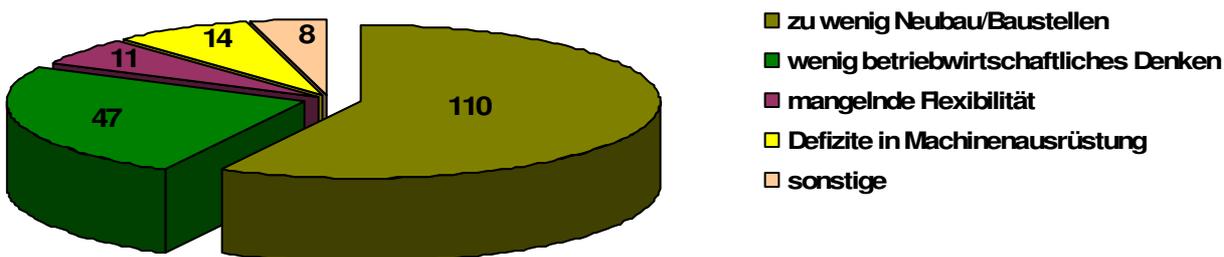
Inhaltlich-fachliche Schwächen:

- „eingeschränkte Tätigkeiten im Landschaftsbau-Neubaubereich“ „zu wenig Neubau“, „geringe Bauanteile“ „zu wenig Großbaustellen und Steinarbeiten“, „Pflasterarbeiten, Mauerbau fehlt“, „keine vollständige Abwicklung einer Baustelle“, „viele kurze Baustellen“, „es können nicht alle Ausbildungsinhalte praktisch vermittelt werden (Neubau)“, „keine Hausgärten“, „wenig Teichbau und Dachbegrünung“, „häufig wechselnde Einsatzorte“, „viele Unterhaltungsarbeiten“, „viel Pflege“, „zu viel Pflege“, „Arbeit an der Pflanze kommt immer kürzer“, „Vielfalt fehlt“, „selten hochwertige Gestaltung“, „kein Einblick in den freien Markt“, „kaufmännischer Bereich mit Abrechnung fehlt“, „Kundengespräche fehlen“, „kein Kontakt mit privaten Auftraggebern“, „kein unmittelbarer Kundenkontakt“, „Bezug zur Privatwirtschaft fehlt“, „kaum eigene Vermehrung“ „wenig Vermehrung“, „keine Produktion“, (Blumen- und Zierpflanzenbau-Bereich)“, - (110 Nennungen)
- „Maschinenausstattung primär im Pflegebereich“, „veraltete Technik“, „zu wenig Maschineneinsatz“, „fehlende Ausstattung“ etc.– (11 Nennungen)

Schwächen in den Rahmenbedingungen:

- „wirtschaftlicher Druck fehlt“, „fehlender Termindruck“, „mangelnde/fehlende Zeitvorgaben“, „Mengen- und Zeitvorgaben nicht konform mit Privatwirtschaft“, „wenig betriebswirtschaftliches Denken und Handeln“, „zu wenig Druck möglich“, „geringerer Leistungsdruck“, „keine Ausbildung unter Bedingungen der Marktwirtschaft“, „weniger betriebswirtschaftliches Denken“, „keine Anerkennung in der freien Wirtschaft“, „Produktivität“, „vermeintlich behütete Situation aus Sicht der selbst. Firmen“, „Kommune und Privatbetrieb nicht vergleichbar“ – (47 Nennungen)
- „geschützter Umgang mit Personal“, „Bindung an Tarifvertrag“, „Probleme bei Überstunden“, „zu starke Vorschriften bei der Arbeitszeit“, „Bezahlung“, „feste Arbeitszeiten/unflexibel“, „systembedingte Motivationsdefizite“ - (14 Nennungen)
- „keine Übernahme“, „keine Stellen für die Übernahme fertiger Azubis“, „keine Weiterbeschäftigung“ etc. – (8 Nennungen)

Abb. 10: Schwächen der kommunalen Gärtnerausbildung (190 Nennungen)



Was ergibt sich daraus für ein kommunales Stärken-/Schwächenprofil? Versuch einer Einschätzung und Kommentierung als Diskussionsgrundlage

„Vielfalt der Aufgaben und Tätigkeiten“ wird in vielen Grünflächenämtern als besondere Stärke erkannt. Sie ermöglicht Gärtner-Azubis sämtlicher angebotener Sparten Einblick in ein weites Spektrum gärtnerischer Tätigkeiten und das Kennenlernen vieler Pflanzenarten und –sorten.

Bei den zahlenmäßig dominierenden Garten- und Landschaftsbau-Auszubildenden besteht ein ausgeprägter Schwerpunkt in Pflege und Unterhaltung des öffentlichen Grüns, der in Betrieben der Privatwirtschaft in dieser Ausprägung meist nicht gegeben ist. Von Baum-, Park-, Landschafts-, Staudenpflege über Sportanlagenunterhaltung, mobiles Grün und Wechselflor bis hin zu den Eigenheiten der Spielplatzunterhaltung bekommen Kommunal-Azubis in diesem Spektrum Fähigkeiten und Kenntnisse vermittelt, die sie für den Einsatz im Stadtgrün unbedingt brauchen.

Das ist gut und richtig. Denn unzureichende Vermittlung von Pflegeaspekten im Rahmen der Landschaftsgärtnerausbildung ist von Kommunen in der Vergangenheit regelmäßig moniert worden – bis hin zu der immer wieder aufkeimenden Forderung nach einer 8. gärtnerischen Fachsparte, dem „Pflegegärtner“. Eine eigene Fachsparte „Pflegegärtner“ ist nach Meinung des AK dennoch nicht zielführend, denn Wissen und Fertigkeiten über das Anlegen einerseits und das Unterhalten von Grünflächen andererseits gehören untrennbar zusammen. Es sind die zwei Seiten einer Medaille.

Vorrangiges Ziel aller Ausbildungsbetriebe für Landschaftsgärtner/innen sollte es daher sein, Ausbildung im gesamten gärtnerischen Spektrum auf hohem Niveau sicher zu stellen.

Fachgerechte Pflege und Unterhaltung setzen Wissen um Neuanlage und Herstellung - etwa von wassergebundenen Wegen, Dachbegrünungen, Sportflächen, Trockenmauern, Baumquartieren, Teichen etc. - voraus und umgekehrt.

Ungeachtet dessen wird der Aspekt Pflege, zumal in den Kommunen selbst, auch künftig die zentrale Rolle spielen, nicht zuletzt unter finanziellen Aspekten. Denn Unterhaltung von Grünanlagen erfordert, über den Lebenszyklus einer Anlage betrachtet, mehr finanzielle Ressourcen, als deren Bau. Versäumnisse in der Pflege, ob durch fehlende Ressourcen oder mangelnde Fachkenntnis hervorgerufen, verursachen irreparable Schäden.

Auch Azubis, die nach bestandener Prüfung in die Privatwirtschaft wechseln, bekommen wertvolles know-how für ihr späteres Berufsleben. Da Kommunen Auftraggeber für den privaten Garten- und Landschaftsbau sind, können die Absolventen ihre erworbenen Kenntnisse dort auch sinnvoll anwenden. Und umgekehrt gilt: Wenn Landschaftsgärtner ausschließlich in privaten Betrieben mit deutlichem Schwerpunkt auf Neubaumaßnahmen ausgebildet würden, müssten Kommunen ein weiter verschärftes Qualitäts-Problem in der Pflege befürchten.

Erkennbare Stärken der Ausbildung in Grünflächenämtern eignen sich für die gezielte Nachwuchswerbung: Gute Rahmenbedingungen – wie ein breites, abwechslungsreiches Tätigkeitsprofil, eine intensive Betreuung durch qualifizierte Meister/Fachkräfte, hohe Gewichtung der Aspekte Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz - eignen sich als Kriterien, die besondere Qualitäten kommunaler Ausbildung belegen. Ein Ausbildungsbetrieb kann solche Qualitätsmerkmale, sofern sie gegeben sind, offensiv herausstellen (vgl. Kriterien der „TAG“ – Betriebe, die eine Top-Ausbildung-Gartenbau anbieten und bewerben).

Es ist ein wertvoller Beitrag zur Zukunftsfähigkeit des Stadtgrüns und der dafür zuständigen Grünflächenämter, dass die Betreuung der Azubis trotz stetig wachsendem Kosten- und Konsolidierungsdruck bei vielen kommunalen Ausbildungsstätten hohe Wertschätzung genießt und die Qualität der Ausbildung nicht in Frage gestellt wird. Wir werden in Zukunft zunehmend darauf angewiesen sein!

Soziale Aspekte werden, so legen es die Aussagen nahe, nach wie vor als Selbstverpflichtung kommunaler Ausbildungsbetriebe gesehen. Doch die Diskussion über soziale Verpflichtung im Bereich beruflicher Bildung wird in den politischen Gremien der Kommunen selten offen geführt: Einerseits werden kommunalen Betrieben, die sich verstärkt auch um leistungsschwächere oder auf dem freien Markt ansonsten chancenlose Azubis bemühen, ein höherer Betreuungsaufwand bzw. mangelnde Wirtschaftlichkeit angelastet. Andererseits wird erwartet, dass soziale Aufgaben weiterhin in bewährter Form von Kommunen übernommen werden. Es fehlt eine klare Positionierung des Öffentlichen Dienstes in diesem Bereich.

Fachliche Abstriche an der kommunalen Gärtnerausbildung werden andererseits gesehen, was die Abwicklung von landschaftsgärtnerischen Neubauvorhaben betrifft. Da Neuanlagen in der Kommune meist ausgeschrieben und an Fremdfirmen vergeben werden, stehen für die Ausbildungsbetriebe „viele kurze Baustellen“, zu wenig Stein- und Mauerarbeiten etc. an, um etwa die Abwicklung größerer Baustellen, den Einsatz von Erdbaumaschinen, Pflasterarbeiten usw. eingehender kennen zu lernen.

Raupen und große Hydraulikbagger werden in kommunalen Regie- und Ausbildungsbetrieben eher die Ausnahme sein – andererseits Hubsteiger oder Landschaftspflegegeräte in kleineren privaten Garten- und Landschaftsbau-Betrieben ebenfalls. Ob der Maschinenpark in den Städten generell als schlechter oder veraltet anzusehen ist, wie einzelne Nennungen vermuten lassen, kann wohl nicht allgemeingültig gesagt werden.

„Wenig betriebswirtschaftliches Denken und Handeln“, fehlender Termin- und Leistungsdruck, und eine Ausbildung, die nicht unter Marktbedingungen stattfindet, werden deutlich als Schwächen benannt. Zwar hat eine Angleichung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Kommune/Privatwirtschaft teilweise schon stattgefunden und wird sich unter dem vorherrschenden Konsolidierungsdruck der Kommunen voraussichtlich weiter entwickeln. Andererseits darf die Situation der ausbildenden Grünflächenämter als non-profit-Unternehmen als Chance verstanden werden; sie bietet gute Voraussetzungen für eine umfassende fundierte Ausbildung.

Ausbildung, so wird deutlich, erfolgt bei den meisten Kommunen auch für den Markt. Garantie auf Übernahme gibt es weder in der privaten Wirtschaft noch in der Kommune. Häufig wird von den Städten für Absolvent/innen ein Garantiejahr angeboten: Es bietet erste Berufserfahrungen und zumindest entspanntere Stellensuche und ist so in der Privatwirtschaft eher nicht gegeben. Grundsätzliche Kritik an der fehlenden Übernahmeverpflichtung der Kommunen, wie auch am (angeblich?) unflexiblen TVÖD und einengenden Arbeitszeitregelungen erscheinen recht pauschal und wären näher zu hinterfragen.

Interesse an vertieftem Austausch besteht

Bei 69 Kommunen (53 %) besteht Interesse an einem vertieften Austausch über die angesprochenen Fragen der Gärtnerausbildung. Hier gilt es anzusetzen.

Rückmeldung zu den Ergebnissen erwünscht

114 Städte – also fast 90 % - hätten gern eine Auswertung der Umfrage als Rückmeldung zu den Ergebnissen. Dies zeigt, dass selbst bei den Städten Interesse besteht, die nicht mehr (oder noch nicht?) ausbilden.

Zusammenfassung und Ausblick

- Gärtnerausbildung ist ein aktuelles Thema. Das zeigt die hohe Rücklaufquote der Fragebögen von 38 %, das starke Interesse an Ergebnissen und speziell auch der vielfach geäußerte Wunsch nach vertieftem Austausch über das Thema (53 %).
- Die 101 Grünflächenämter, die sich an dieser Befragung beteiligt haben, bieten rund 900 Ausbildungsplätze in 145 Ausbildungsstätten an. Dort werden zu rund 60 % Landschaftsgärtner/innen, zu knapp 30 % Blumen- und Zierpflanzengärtner/innen und zu 8 % Friedhofsgärtner/innen ausgebildet. Andere Fachsparten sind nur marginal vertreten. Die Ausbildung wird von 70 % der Ausbildungsstätten im eigenen Betrieb durchgeführt und dient überwiegend der allgemeinen Bedarfsdeckung am Stellenmarkt. Letzteres wohl auch als Folge von Wiederbesetzungssperren. 30% der Ausbildungsstätten kooperieren mit anderen Betrieben.
- In 16 Kommunen (14%) wurde Ausbildungsbetriebe aufgegeben. Häufig genannte Gründe waren Schließung von Anzuchtbetrieb bzw. Stadtgärtnerei, Personaleinsparung, Kostenreduzierung bzw. Haushaltskonsolidierung, fehlende Ausbildungsvoraussetzungen sowie Privatisierung bzw. Änderung der Betriebsform.

- Bei 2/3 der Betriebe ist bereits ein Rückgang der Bewerberzahlen zu verzeichnen. Der geschätzte Anteil an „geeigneten“ Bewerber/innen liegt im Durchschnitt bei unter 30 %. Beide Zahlen sollten als deutlicher Appell verstanden werden, die Aktivitäten zur qualitativen und quantitativen Sicherung des gärtnerischen Berufsnachwuchses jetzt zu verstärken.
- Nach Einschätzung der Kommunen bieten Grünflächenämter gute Rahmenbedingungen für eine fundierte, solide Berufsausbildung zum Gärtner. Ausbildung wird von über 75% der Ämter als fester Bestandteil ihrer Aufgaben gesehen, denn sie erlaubt bedarfsgerechte, an spezifisch städtischen Tätigkeitsprofilen ausgerichtete Gewinnung von qualifiziertem Nachwuchs, der am Markt anderweitig nicht gedeckt werden kann. Vor dem Hintergrund sinkender Schülerzahlen tun die Städte gut daran, die Bemühungen um die Gärtnerausbildung zu intensivieren.
- Ausbildung in Grünflächenämtern bietet Einblick in vielfältige Aufgaben und das breite Tätigkeitspektrum des gärtnerischen Berufsfeldes. Sie wird meist von erfahrenen, qualifizierten Ausbildern geleistet.
- Speziell in der Sparte Garten- und Landschaftsbau ist der Bereich der Unterhaltung und Pflege von Grün- und Parkanlagen eine herausragende Stärke der kommunalen Ausbildungsstätten. Hier liegen die besonderen Herausforderungen in der Qualitätssicherung beim Stadtgrün und hier bietet der freie Markt oft zu wenig Qualität. Aus diesem Blickwinkel betrachtet, ist der besondere Schwerpunkt der Kommunen im Pflegebereich folgerichtig.
- Nicht alle Betriebe können in einem für erforderlich gehaltenen Umfang größere Neubauprojekte und bspw. Baustellen mit anspruchsvollen Erd-, Stein- und Mauerarbeiten anbieten. Zudem werden in der Umfrage u.a. mehr Kundenkontakt und mehr betriebswirtschaftliches Denken in der Ausbildung gewünscht. Im Blumen- und Zierpflanzenbau fehlt es bisweilen an eigener Produktion.
- Doch Neubau- und Sanierungsvorhaben an Grünflächen aller Art dürften in den meisten Städten so zahlreich zu finden sein, dass sich in der Regel großen- und anforderungsmäßig „passende“ Projekte oder Teilleistungen für die Ausbildung ausfindig machen lassen. Umgestaltungen von Spielplätzen - um nur ein Beispiel zu nennen - bieten ein breites Spektrum an landschaftsgärtnerischen Neubauleistungen. Sie fallen regelmäßig in unterschiedlichem Umfang an. Erforderliche, aber nicht vorhandene Geräte, lassen sich mieten. Auch Außenanlagen an Schulen und Kindergärten sowie die städtischen Friedhöfe stellen über die Pflege hinaus ein überaus reiches Neubau-Betätigungs- und damit Lernfeld für Azubis dar. Hinzu kommt, dass die erfolgreiche Realisierung solcher Projekte für die Allgemeinheit durch die Ausbildungsbetriebe stets Möglichkeiten für aktive Pressearbeit bietet. Leistung der Ausbildung und das Berufsbild können so der breiten Öffentlichkeit anschaulich vermittelt werden.
- Die wahrgenommenen Schwächen lassen sich in den Kommunen aber nicht immer ohne weiteres beheben. Kooperationen zwischen (kleineren und größeren) Kommunen untereinander können dann Lösungsansätze bieten. Auch Kooperation mit privaten Betrieben kann, je nach regionalen oder lokalen Gegebenheiten, Chancen bieten. Im Idealfall lassen sich unbestrittene Stärken kommunaler Ausbildung mit Stärken der Ausbildung in privatwirtschaftlichen Betrieben zu beiderseitigem Nutzen verknüpfen. Manche Städte vereinbaren auch vertraglich bei ausgeschriebenen Neubauprojekten mit den beauftragten Firmen, dass die kommunalen Azubis bei den Bauvorhaben einzubinden sind.
- Allerdings wird auch künftig in den meisten Kommunen im landschaftsgärtnerischen Bereich die Pflege von Grünanlagen im Vordergrund stehen und nicht der Neubau. Qualifizierte Pflege ist fachlich anspruchsvoll, sichert kommunale Vermögenswerte. Wirtschaftlich und organisatorisch ist es gleichermaßen sinnvoll, nicht alle Leistungen am Markt einzukaufen, sondern ausgewählte Leistungen intern erledigen zu lassen.
- Gerade jetzt, wo Aufgabe von kommunalen Ausbildungsbetrieben als - vermeintlicher - Beitrag zur Haushaltskonsolidierung wieder einmal verstärkt thematisiert wird, ist deutlich zu sagen:

Rückzug aus der kommunalen Gärtnerausbildung hat nachteilige Folgen für den ganzen Berufsstand und gefährdet in der Folge das Stadtgrün. Denn eigene Ausbildung dient der Qualitätssicherung im Stadtgrün und der Zukunftsfähigkeit der Grünflächenämter.

- Einschlägige Studien des Bundesamtes für Berufliche Bildung (BIBB) belegen nachvollziehbar, dass Berufsausbildung im Beruf Gärtner/in auch - oder gerade - unter Kosten-/Nutzen-Aspekten lohnenswert ist. Wer einmal genauer die von Azubis erbrachten Leistungen, den verringerten Aufwand für Personalwerbung bei Übernahme fertiger Azubis, die kürzere Einarbeitung etc. in der finanziellen Gesamtbetrachtung berücksichtigt und nicht einseitig nur die Kostenseite betrachtet, erkennt, dass gerade im Ausbildungsberuf Gärtner/in Bruttokosten und Erträge sehr nahe beieinander liegen (Quelle: PFEIFER, Harald, SCHÖNFELD, Gudrun, WENZELMANN, Felix: „Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung – Eine Analyse nach Ausbildungsberufen“, 2007).
- Berufsnachwuchswerbung sollte verstärkt und gezielt gemeinsam mit den grünen Verbänden angegangen werden. Und nicht zuletzt müssen die Grünflächenämter die Aktivitäten vor Ort intensivieren, um künftig interessierte Bewerber/innen zu erreichen.
- Ausbildungsbetriebe in Grünflächenämtern sind mehr denn je zu erhalten und zu entwickeln, wenn der erkennbare Fachkräftemangel, der sich demografisch bedingt in den kommenden Jahren zunehmend verschärfen wird, nicht weiter anwachsen soll.
- Gewinnung von qualifiziertem Berufsnachwuchs vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist eine herausfordernde Zukunftsaufgabe – wir sollten sie jetzt angehen.

Deutsche Gartenamtsleiterkonferenz (GALK) Arbeitskreis Ausbildungswesen

Für die Mitglieder im Arbeitskreis

gez. Burkhard Nolte

Ein herzlicher Dank geht an das Haupt- und Personalamt der Stadt Esslingen am Neckar, Abt. Organisation, für die professionelle Erfassung und Aufbereitung der Daten aus den Fragebögen.