



Deutsche Gartenamtsleiterkonferenz Arbeitskreis Ausbildungswesen

GALK * Grünflächenamt * Ritterstr. 17 * 73728 Esslingen am Neckar

An alle Grünflächenämter

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, den 15.04.2011

Qualitätssicherung in der Entwicklung und Pflege des Stadtgrüns Umfrage zur Situation der kommunalen Ausbildungsbetriebe im Beruf „Gärtner/in“

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Wohnwert und Standortqualität der Städte werden maßgeblich durch die Qualität, d.h. Angebot und Pflegezustand der öffentlichen Freiräume, insbesondere der Grünflächen, beeinflusst. Empirische Untersuchungen und repräsentative Umfragen haben dies in den letzten Jahren immer wieder bestätigt. Nicht nur das quantitative Angebot von Grünflächen und Freizeitangeboten beeinflussen die Wohnort- und Standortentscheidungen von Bürgern und Unternehmen, sondern vor allem auch die Qualität und der Pflegezustand. Diese Abhängigkeiten werden noch einmal wieder eindrucksvoll durch die Ergebnisse des GALK-Forschungsprojektes „Bedeutung von Freiräumen und Grünflächen für den Wert von Grundstücken und Immobilien“ untermauert.

Ziel der Städte und ihrer Grünflächenämter muss es deshalb sein, zur Sicherung und Entwicklung ihrer Attraktivität qualifiziertes Personal in den Ämtern zu halten bzw. vermehrt auch über eigene Ausbildung zu qualifizieren. Der Arbeitskreis „Ausbildungswesen“ der GALK hat deshalb in 2008 mit einer Umfrage analysiert, wie sich die aktuelle Situation in den Städten darstellt und ob bzw. wo Handlungsbedarf besteht.

Die Aufrechterhaltung der Qualität und Nutzbarkeit des Stadtgrüns in allen seinen Erscheinungsformen erfordern kompetentes Fachpersonal – gerade auch zur Entwicklung und Pflege. Dies gilt für öffentliche Parks und Grünanlagen, Friedhöfe, Spiel-, Sport- und Bewegungsräume, Freianlagen an Schulen, Kindergärten und sonstigen Sozialeinrichtungen, für öffentliches Grün an Straßen, naturnahe Flächen in der freien Landschaft, Naturschutzgebiete, naturschutzrechtliche Kompensationsflächen oder unsere Stadtwälder. Ohne fachgerechte Pflege werden beträchtliche Vermögenswerte gefährdet. Die Attraktivität der Städte, ihr Wohn-, Erlebnis- und Aufenthaltswert schwinden ebenso wie die ökologische Leistungsfähigkeit des Stadtgrüns. Gut ausgebildetes gärtnerisches Personal hat maßgeblichen Einfluss auf die Qualität der Grünräume, die von den Kommunen für die Bürgerschaft bereitgestellt werden können.

www.galk.de

Die Deutsche Gartenamtsleiter-Konferenz stellt unter galk.de ihre Landesgruppen und Arbeitskreise sowie deren Termine und Schwerpunktthemen vor.

redaktion@galk.de

Sukzessiver Stellenabbau durch seit Jahren bestehende Wiederbesetzungssperren hat vor allem in den manuellen Bereichen vieler städtischer Grünflächenämtern zu verringertem Personalbestand und steigendem Altersdurchschnitt geführt. Scheiden künftig vermehrt Mitarbeiter/innen altershalber aus dem Berufsleben aus, wird sich daraus in den nächsten 10-15 Jahren ein wachsender Bedarf an qualifiziertem gärtnerischem Fachpersonal ergeben.

Diese Tendenz hat eine in 2008 unter 99 bundesdeutschen Städten der Größenklassen 1, 2 und 3 durchgeführte, differenzierte Befragung von Garten- und Grünflächenämtern zu Qualifikation, Altersstruktur und Ausbildungsangeboten in den Ämtern bestätigt, die auch veröffentlicht wurde („Zur Personalsituation in Grünflächenämtern“, Stadt+Grün, Heft 2/2009, S. 25-30).

Hinzu kommt, dass der demografische Wandel im gleichen Zeitraum bis 2020 die Zahl der Schüler/innen – und damit der potentiellen Auszubildenden in „grünen“ Berufen - um rund 20 % sinken lässt.

In fast allen gärtnerischen Sparten und in vielen Bundesländern sind ab 2008 rückläufige Trends erkennbar. Die Rückgänge sind größtenteils überschaubar, in einzelnen Bundesländern (z.B. Brandenburg, Hessen, Sachsen-Anhalt) jedoch deutlich ausgeprägt. Im Vergleich zu 2008 ist die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2009 in fast allen Bundesländern zurückgegangen, stabil lediglich in Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein und Thüringen.

Die mit Abstand stärkste Fachsparte im Bezug auf neu abgeschlossene Ausbildungsverträge bundesweit bleibt in 2009 der Garten- und Landschaftsbau (ca. 3.800 Azubis), zahlenmäßig deutlich führend vor Blumen- und Zierpflanzenbau (ca. 1.100), Baumschule (ca. 400), Friedhofsgärtnerei (ca. 200) und Gemüsebau (ca. 200). Staudengärtner (ca. 100) und vor allem Obstbauer (ca. 70) liegen zahlenmäßig auf niedrigem Niveau.

Deutliche Rückgänge sind in der Sparte Florist/in zu verzeichnen (von 7.741 Azubis in 2003 auf 5.506 in 2009). Gründe hierfür dürften u.a. in der Abnahme der Trauerfloristik generell (Sachspenden statt Kränze, anonyme Bestattungen, Zunahme der Friedwald-, See-, Kolumbarienbestattungen, generell Zunahme von Feuer- statt Erdbestattungen) und vermehrte Verwendung von Fertigprodukten liegen.

Wie die vorliegenden Daten weiter verdeutlichen, hat sich die Zahl der abgelegten Meister- und Technikerprüfungen im Gartenbau in den vergangenen 10 Jahren bereits auf die Hälfte verringert. Hierbei spielt sicher auch die unbefriedigende tarifrechtliche Eingruppierung der Meister eine Rolle, die dringend einer Veränderung bedarf. Geeigneten internen Bewerber/innen gezielt Perspektiven zu bieten und sie zur inner- oder überbetrieblichen Weiterbildung zu Meister/in, Techniker/in, Fachagrarwirt/in etc. zu motivieren, wird erforderlich sein, um das notwendige Führungspersonal zu gewinnen.

Den Grünflächenämtern ist zu empfehlen, ihre Personalentwicklung unter Berücksichtigung der jeweiligen Altersstruktur strategisch anzugehen und Altersdurchschnitt, Fluktuation, demografische Veränderungen - wie z.B. regionale Schülerzahlen - aufmerksam zu beobachten.

Als 3 wesentliche Herausforderungen der Zukunft im Hinblick auf die Qualitätssicherung in der Entwicklung des Stadtgrüns können vor diesem Hintergrund gesehen werden:

1. Die Erhaltung kommunaler Ausbildungsbetriebe für Gärtner/innen

Ausbildung in kommunalen Betrieben bietet die Chance, sie stärker am spezifischen Kommunalbedarf auszurichten. Schwerpunkte können in Pflege und Unterhaltung öffentlichen Grüns, in der Baumpflege, Spielplatzkontrolle, Pflege von Stauden- u. Wechsellpflanzungen, Biotoppflege etc. gesetzt werden. Sind die Ausbildungsvoraussetzungen in einer Kommune allein nicht (mehr) gegeben, bieten Kooperationen mit anderen Kommunen oder privaten Betrieben aus der Region denkbare Lösungen. Die Situation in den Städten ist sehr unter-

schiedlich. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit über Presse und sonstige Medien und gezielt für die Vertreter der Stadtparlamente sollte versucht werden, die Vorteile von Ausbildungsbetrieben für die Stadt darzustellen. Dazu gehören etwa die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen gerade für eher handwerklich begabte Haupt- und Realschüler/innen, die Personalgewinnung sowie das spezifisch auf die kommunalen Bedürfnisse hin ausgebildete Personal etc. Auch die Leistungen der Azubis schon während der Lehrzeit bei der Mitwirkung an Neubau- und Sanierungsprojekten sowie das gärtnerische Berufsbild sollten immer wieder vermittelt werden

2. Das Gewinnen von qualifizierten Bewerber/innen für die Gärtnerausbildung

Voraussetzung für Ausbildung ist die Gewinnung geeigneter Bewerber/innen in ausreichender Zahl. Hierzu wird es immer wichtiger, die einschlägigen Berufsbilder speziell für den Kommunalbereich durch Öffentlichkeitsarbeit, Schnupperpraktika, Tage der offenen Tür usw. zu vermitteln.

Die oben genannten Prognosen zur Abnahme der Schülerzahlen als Folge demografischer Veränderungen um rund 20 % bis 2020 (bundesweit, mit regionalen Unterschieden) lassen erkennen, dass es zunehmend schwieriger wird, Ausbildungsplätze zu besetzen. Manche Betriebe melden bereits heute rückläufige Bewerberzahlen.

Die Konkurrenz um Auszubildende zwischen den Berufen und innerhalb des Gärtnerberufs zwischen den Ausbildungsbetrieben wird zunehmen. Azubis werden sich künftig mehr und mehr Betriebe aussuchen können, die ihren persönlichen Vorstellungen (Lage, Größe, Leistungen, Profil) entsprechen. Hier müssen sich die kommunalen Betriebe rechtzeitig entsprechend aufstellen.

Für die allgemeine gärtnerische Berufsnachwuchswerbung gibt es umfangreiches Material, das verwendet werden kann - z.B. über den ZVG („Ein Beruf voller Leben“ – siehe auch die links auf der Seite des GALK AK). Lokal können Partnerschaften z.B. mit dem Garten- und Landschaftsbau oder der Arbeitsagentur geschlossen werden. Ausbildungstage oder Tage der offenen Tür können praxisnah informieren. Bewährt haben sich mehrtägige Praktika oder einwöchiges „Probearbeiten“ für Azubi-Interessenten, so dass der Betrieb außer den Bewerbungsunterlagen und einem Vorstellungstermin auch Rückmeldungen über die praktischen Fähigkeiten der Azubi-Anwärter/innen erhalten kann. Die Praktikanten gewinnen dabei einen intensiveren und realitätsnahen Einblick in den Berufsalltag.

3. Die Sicherung der Qualität in der Gärtnerausbildung

Aktivitäten wie „T.A.G.“ (TopAusbildung Gartenbau, www.gaertnerwerden.de) oder die „Initiative für Ausbildung“ von Albrecht Bühler versuchen hoch motivierte Azubis anzuziehen, dadurch qualifiziertes Fachpersonal zu gewinnen und zugleich mit diesem Image zu werben. Zugrunde gelegt werden auch hier die verbindlichen Ausbildungsrahmenpläne zu den zu vermittelnden Fähigkeiten und Kenntnissen. Bestimmte, ausgewählte Kriterien (wie etwa das Angebot von betriebsinternem Unterricht, Lehrfahrten, Lehrgärten, betriebliche Lehrbaustellen, Austausch von Azubis zwischen Betrieben u.dergl....) werden jedoch als zusätzliche Merkmale, die Ausbildung auf hohem Qualitätsniveau sichern sollen, definiert. Mit der Einhaltung dieser Kriterien, die regelmäßig überprüft wird, soll gezielt geworben werden. So stechen die angeschlossenen Ausbildungsbetriebe aus der Masse der Anbieter heraus und sprechen Bewerber/innen besonders an.

Kritisch gesehen wird, dass diese Vorgehensweise tendenziell 2 Klassen von Ausbildungsbetrieben schafft und dies auf der Grundlage selbst definierter Kriterien. Betriebe, die den Ausbildungsrahmenplänen gemäß korrekt und engagiert ausbilden, aber die - teilweise willkürlich wirkenden - Zusatzkriterien nicht erfüllen, werden tendenziell diskreditiert, weil sie eben keine „TOP-Ausbildung“ bieten. Die Tatsache, dass die Teilnahme an der Ausbildungsinitiative zusätzlich Geld kostet (Beiträge für Werbung, Internetauftritt etc. werden pro Betrieb bzw. pro Azubi erhoben), wird bei manchen Städten das Ausschlusskriterium sein, weil einfach keine zusätzlichen Kosten entstehen dürfen bzw. keine Mittel dafür bereitgestellt werden können. Die Firmierung der Qualitätsoffensive unter dem Namen einer privaten Firma (Albrecht Bühler) ist für Kommunen ebenfalls problematisch.

Dennoch ist Qualitätssicherung in der Ausbildung kommunaler Gärtner/innen unabdingbar. Die städtischen Betriebe sollten sich hier positionieren und auf die zunehmend erkennbar werdenden Herausforderungen der Zukunft einstellen. Wie können die Stärken kommunaler Ausbildungsbetriebe ausgebaut werden? Wie ließe sich die Zusammenarbeit intensivieren?

Über die Umfrage in 350 Städten im Jahr 2008 liegen dem AK nähere Angaben zu einem Teil der Grünflächenämter vor, die Gärtner/innen in den Fachsparten ausbilden. Von den rund 100 Betrieben, die geantwortet haben, bilden 60 Betriebe im GaLa-Bau aus, 18 im Zierpflanzenbau, 10 als Friedhofsgärtner, 5 als Baumschuler und 4 als Staudengärtner bzw. Floristen; einige in mehreren Fachsparten.

Ein erster Schritt könnte der fachliche Austausch und die Diskussion über die oben angerissenen Fragestellungen sein. Der Arbeitskreis Ausbildungswesen der GALK hat dazu einen kurzen, speziell diese Aspekte betrachtenden Fragebogen (siehe Anlage) erarbeitet und bittet Sie sehr herzlich um Mitwirkung. Die Rückläufe aus der Umfrage sollen nach Auswertung eine Einschätzung zur Situation ergeben. Evtl. könnte danach ein Erfahrungsaustausch in größerer Runde mit interessierten Städten sinnvoll sein.

Kommunales Ziel der mit der Bereitstellung von Stadtgrün beauftragten Garten- oder Grünflächenämter sollte es sein, rechtzeitig qualifizierte Mitarbeiter/innen und Führungskräfte selbst heran zu bilden und je nach Eignung und Interesse weiter zu qualifizieren. Es geht darum, die Qualität der städtischen Grünräume nachhaltig zu sichern.

Mit freundlichen Grüßen und herzlichem Dank für Ihre Unterstützung!

Burkhard Nolte

GALK AK Ausbildungswesen

Anlage

- Fragebogen zur Situation kommunaler Ausbildungsbetriebe im Beruf „Gärtner/in“ (bitte ausfüllen und bis 30.Juni 2011 per mail oder Post zurücksenden)

Der Fragebogen kann auch auf der Internetseite des GALK-AK Ausbildungswesen heruntergeladen werden: www.galk.de/arbeitskreise/ak_ausbild/akausbild_aktuell.htm