

Gute Azubizahlen im GaLaBau

Bad Honnef. Die aktuelle Jahresauswertung des Bundesverbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (BGL) und des Ausbildungsförderwerkes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (AuGaLa) zeigt, dass im Vergleich zum Vorjahr nur 0,8 Prozent weniger junge Menschen bundesweit den Beruf LandschaftsgärtnerIn lernten – 8.004 Auszubildende. Davon waren 86 Prozent männlich. Als Resümee zieht der BGL daraus, dass sich der Beruf weiterhin großer Beliebtheit erfreut. Tatsächlich gestiegen ist die Anzahl weiblicher Auszubildender, von elf Prozent auf 14 Prozent.

Fachkräfte von morgen treffen

Geisenheim. Die Hochschule Geisenheim, bekannt für ihre praxisnahe Ausbildung in den Bereichen Gartenbau, Landschaftsarchitektur, Wein und Getränke sowie der Lebensmittelsicherheit und -logistik, veranstaltet am 7. Mai 2025 die hochschulübergreifende Karrieremesse MEET auf ihrem Campus. Unternehmen der relevanten Branchen sind herzlich eingeladen, sich auf der Messe mit einem Stand zu präsentieren und frühzeitig mit den zukünftigen AbsolventInnen in Kontakt zu treten. Die Hochschule Geisenheim zeichnet sich durch ihre praxisorientierten und teilweise dualen Studiengänge aus, die gezielt auf die Anforderungen der Branche ausgerichtet sind.

Kontakt unter
career-service@hs-gm.de

Gesund in den Ruhestand

Dortmund. Der Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit über den gesamten Erwerbsverlauf ist eine entscheidende Strategie für gesundes Älterwerden in der Arbeit. In diesem Zusammenhang entwickelt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) präventive Maßnahmen und Konzepte, um die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten über die gesamte Erwerbsbiografie zu erhalten. Die Praxisbroschüre „Later Life Workplace Index (LLWI)“ unterstützt Unternehmen und Organisationen dabei, den Umgang mit älteren Beschäftigten zu reflektieren und zu optimieren.

Mehr unter
www.baua.de/publikationen

Die „Pflanze Mitarbeiter“ sicher aufziehen

Ausbildung Gemeinsam sind wir erfolgreich

Nürtingen. Albrecht Bühler ist Mitbegründer der „Initiative für Ausbildung“, einer Arbeitgebermarke für gute Ausbildung. Er berichtet über das prämierte Ausbildungskonzept seines GaLaBau-Unternehmens.

Albrecht Bühler
Landschaftsgärtner
Fachagrarwirt
Baumpflege



Versuche, am Arbeitsmarkt die Richtigen zu bekommen, sind schwer umzusetzen. Ein Grund mehr, in die Ausbildung zu investieren, denn die „Pflanze Mitarbeiter“ lässt sich sicherer aufziehen, wenn wir den Weg gleich von Beginn an über die betriebliche Ausbildung beschreiten. Der Lohn sind dann Fachkräfte, die im eigenen Unternehmen herangebildet wurden, die sich auskennen, und schon Teil des Teams sind. Womit fangen wir an?

Wo finden uns die Azubis?

Zu allererst stellt sich die Frage, wo finden wir die künftigen Azubis – und wo finden sie uns? Hier gibt es zwei Bereiche: In der physischen Welt können wir junge Menschen an Schulen treffen oder Schulklassen zu uns einladen. Wir können an Berufsmessen teilnehmen oder konkrete Praktikumsangebote für Schüler machen.

In Baden-Württemberg gibt es die Schulpartnerschaft. Über die Industrie- und Handelskammer IHK kann man Kontakt mit einer bestimmten Schule in der Umgebung aufnehmen und dann in einem schriftlichen Vertrag vereinbaren, welche Angebote man den Schülern machen kann. Auf diese Weise kommen jedes Jahr mehrere Schulklassen in unser Unternehmen in Nürtingen zu Besuch. Neben einer Führung durch den Betrieb geben wir Einblicke in den Beruf, dazu gibt es immer eine Brezel und einen Kakao.

Das zweite Angebot der IHK heißt Ausbildungsbotschafter. Dabei gehen Azubis, die zuvor eine Schulung absolviert haben, in die Schulen und präsentieren dort ihren Beruf. Neben der physischen Welt gibt es natürlich noch die digitale Welt. Dort werden wir von den Auszubildenden gefunden.

Eine gute eigene Webseite mit einem Angebot für Schülerpraktika ist hier wichtig. Weiterhin tragen wir uns auf diversen Jobseiten mit unseren Ausbildungsange-



Ausbilderin (4. v. l.) und Azubi-Team der Albrecht Bühler Baum und Garten GmbH im September 2024.

Fotos: Sven Falk

boten ein. Vielfach bieten die Verbände dafür eine Plattform. Es gibt auch diverse private Anbieter. Nicht zu vergessen ist auch die Jobbörse der Agentur für Arbeit. Sie ist noch immer die größte Plattform für Jobangebote in Deutschland. Der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit unterstützt Betriebe kostenlos bei der Suche nach Azubis und Mitarbeitenden.

Wichtig: Baustein Praktikum

Der wichtigste Baustein im Bewerbungs- und Entscheidungsprozess ist in meinen Augen das Praktikum. In der Regel dauert es eine Woche. Der Praktikant lernt während der Woche unterschiedliche Teams und Tätigkeitsbereiche kennen. Die wichtigsten Fragen sind: Passen wir zueinander? Entspricht der Tätigkeitsbereich den Erwartungen? Ist die Person motiviert und hat

sie auch einen Blick für die Arbeit?

Während des Praktikums bekomme ich täglich von jedem Team einen schriftlichen Bewertungsbogen. Die Mitarbeitenden können darin zwölf Aspekte bewerten und geben am Ende ihr Votum ab.

Bei uns entscheidet das Team darüber, wer aufgenommen wird. Auch Schülerpraktikanten, die sich nicht für eine Ausbildung beworben haben, werden so beurteilt. Wenn von diesem Personenkreis dann eine Bewerbung reinkommt, sind wir vorbereitet. Kandidaten, die im Praktikum überragend sind, bekommen von uns aktiv einen Ausbildungsplatz angeboten.

Ist der Vertrag unterzeichnet, können wir die Hände nicht in den Schoß legen. Das Phänomen des „Ghostings“ gibt es auch im Ausbildungsbereich. Die Jugendlichen erscheinen dann einfach nicht zum Ausbildungsbeginn oder sagen kurzfristig ab. Um dem

vorzubeugen, nutzen wir die Zeit für vorbereitende Maßnahmen und festigen die Bindung: Gibt es die Möglichkeit, vorab in den Ferien zu jobben? Wir können die Arbeitskleidung schon bestellen und eine Anprobe machen. In einigen Bundesländern gibt es vom Verband zweitägige Vorbereitungskurse. Schon mehrfach haben wir mit einer Einladung zu einem „Family and Friends – Abend“ die neuen Azubis mit ihren Eltern vor Ausbildungsbeginn zu einer Infoveranstaltung im Betrieb begrüßt.

Infoveranstaltung für Azubis & Eltern

Mit dem Ausbildungsbeginn startet das Onboarding. Der erste Arbeitstag bleibt für immer im Gedächtnis und sollte von daher besondere Aufmerksamkeit bekommen. Die wichtigsten Aspekte des Onboardings sind die Vermittlung der wichtigsten Infos zum Betrieb, verbunden mit einem ausführlichen Rundgang, Zugang zu internen Apps sowie einer Einführung in das Berichtsheft.

Vom ersten Tag bis zum Ende der Probezeit können maximal vier Monate vergehen. Es ist ratsam, diese Zeitspanne im Ausbildungsvertrag auch zu vereinbaren. Selbst wenn im Vorfeld beim Praktikum alle Hausaufgaben gemacht wurden, ist es wichtig, die Probezeit bewusst zu nutzen und nach vier Wochen sowie einen Monat vor Ende der Probezeit schriftliches

Feedback aus dem Team einzuholen und auszuwerten.

Mit dem Abschluss der Probezeit treten wir ein in die zweite Phase der Ausbildung. Ich bezeichne diese Phase als „Korridor des Erfolgs“. Unsere Zusicherung lautet: „Wenn Du dein Engagement und Deine Power dazugibst und wenn wir als Betrieb unser Know-how und unsere Ressourcen voll einbringen, dann kann überhaupt nichts schief gehen.“ In 25 Jahren musste bei Bühler Baum und Garten nur einer von 68 Prüflingen ein zweites Mal antreten. Die durchschnittliche Abschlussnote liegt bei 2,2. Der Punkt ist: Wir kennen den Weg, wir kennen das Ziel und gemeinsam sind wir zu 100 Prozent erfolgreich.

Wer in der Zwischenprüfung zu den Besten gehört, kann sich für die Talentschmiede bewerben, eine wertvolle mehrtägige Fortbildung des Verbandes GaLaBau für die besten des Jahrgangs. Wer bei der überbetrieblichen Ausbildung besonders gut abgeschlossen hat, kann sich, so die Regelung in Baden-Württemberg, für den Berufswettbewerb Landschaftsgärtner Cup bewerben, ein absolutes Highlight in der Ausbildung. Nach oben gibt es somit keine Grenze.

Entscheidend ist, dass es mit diesem System gelingt, die Potenziale der Azubis auszuschöpfen und sie zu motivieren. Denn so lassen sich die Absolventen für den Beruf begeistern und im Unternehmen halten.

**Details zum
Ausbildungs-
konzept
finden Sie
hier:**



Bühler Baum und Garten bildet auch Geflüchtete aus (rechts).

Azubis beim monatlichen Pflanzentest (links).

Fotos: Sven Falk
und Albrecht Bühler

