

## MITARBEITER REKRUTIEREN

# „Top Ausbildungsbetrieb GaLaBau“

Einzelheiten zu der in Nürtingen vorgestellten Unternehmerinitiative. Der Kriterienkatalog umfasst zwölf Punkte. Von Edwin Hanselmann

**Nürtingen.** Schon dreimal zählte Albrecht Bühler Baum und Garten zu den Gewinnern der TASPO Awards, zum Beispiel 2008 für die beste Unternehmensdarstellung. Auch durch spezielle Azubi-Aktionen machte Albrecht Bühler von sich reden. Jetzt will er mit einer neuen Initiative ein Zeichen setzen, um das Niveau der Berufsausbildung von Landschaftsgärtern zu erhöhen.

Die am 11. Dezember in Nürtingen vorgestellten Pläne zum Aufbau einer „Arbeitgebermarke“ zielen darauf ab, ein Qualitätssiegel für gute Ausbildung zu schaffen. Als Basis dient ein Kriterienkatalog mit folgenden zwölf Punkten:

- Es gibt für die Auszubildenden eine eindeutige Ansprechperson im Betrieb.
- Tarifgerechte Bezahlung der Azubis.
- Der Betrieb stellt vorbildliche Ausstattung zur Verfügung (wetterfeste Kleidung, persönliche Schutzausrüstung, Werkzeugkiste).
- Ausbilder und Chefs nehmen sich Zeit für regelmäßige Azubi-Gespräche; der Ausbildungsplan wird zweimal jährlich intensiv besprochen.
- Einsatz von Rückmeldebögen, um Lob und Kritik mitzuteilen, hiermit den Lern- und Kenntnisfortschritt zu dokumentieren (wie es heißt, sollen jährlich etwa acht solcher Rückmeldebögen je Auszubildende/r ausgefüllt werden; neben der fachlichen Kompetenz geht es hierbei auch um persönliche Aspekte wie Zuverlässigkeit und Übernahme von Verantwortung).
- Gemeinsame Aktivitäten für die Auszubildenden werden angeboten, wie Azubitage oder Fachexkursionen.
- Der oder die Auszubildende lernt während der Ausbildung mindestens einen



Signet der Initiative. Die Angabe des Bundeslandes wechselt je nach Betriebsstandort.

weiteren Betrieb kennen; dies heißt, dass er/sie während der Ausbildungszeit mindestens zwei Wochen lang in einem Partnerbetrieb arbeitet.

- Der oder die Auszubildende erhält eigene Verantwortungsbereiche, die er/sie selbstständig betreut (zum Beispiel in Werkstatt oder den Außenanlagen).
- Azubi-Baustelle oder besonderes Projekt im dritten Lehrjahr, um selbstständiges Arbeiten zu erproben.
- Zusätzliche Lernangebote und praktische Übungen, um die praktische Entwicklung zu fördern.
- Regelmäßige Pflanzentests im Betrieb.
- Die Ausbilder nehmen regelmäßig an Fortbildungsangeboten teil.

Der teilnehmende Betrieb macht schriftliche Anmerkungen zur „Umsetzung des Kriterienkatalogs“. So vermerkt er unter

„Bisherige Ausbildungsergebnisse“ die Zahl seiner Auszubildenden aus den letzten zwei Jahren, den Notendurchschnitt bei der Berufsabschlussprüfung sowie die „Duchfallquote“. Unter „Umsetzung des Kriterienkatalogs“ trägt der jeweilige Betrieb ein, was im laufenden Jahr erfolgte und welche weiteren Maßnahmen geplant sind.

## Klare Signale an den Nachwuchs

Gut ausbilden und dies auch nach außen sichtbar machen – dies ist nach Angabe Bühlers eine maßgebliche Vorgabe für die Initiative. Die teilnehmenden Betriebe erhalten das Siegel „Top Ausbildungsbetrieb für Landschaftsgärtner“. Es soll potenziellen Interessenten an einer Landschaftsgärtner-Ausbildungsstelle ebenso wie den Kunden signalisieren, dass der betreffende Betrieb sich für erstklassige Ausbildung des Nachwuchses im Garten- und Landschaftsbau stark macht.

Ein professionelles Marketingkonzept unterstützt dies mit Internetauftritt und Pressearbeit. Partner der Initiative ist hierbei die in Köln ansässige Agentur Tattendrang von Tanja Mensen und Patric Prager ([www.agentur-tattendrang.de](http://www.agentur-tattendrang.de)). Die Agentur betreut teilnehmende Betriebe auf Anforderung direkt. Sie erstellt aber auch gemeinsame Presstexte.

Mindestens einmal jährlich wird es ein Ausbildertreffen der an der Initiative beteiligten Betriebe geben. Bei diesem Treffen will man über die Umsetzung sprechen und neue Impulse gewinnen. Es dient somit auch der Evaluation der Ausbildungsergebnisse. Bei Bedarf werden außerdem Workshops durchgeführt.

Als Träger der Initiative fungiert Albrecht Bühler Teamwork. Albrecht Bühler ist auch Ansprechpartner für die teilnehmenden Betriebe.

Der jährliche finanzielle Beitrag wurde auf 400 Euro Grundbeitrag pro Betrieb plus 100 Euro pro Auszubildenden beziffert, womit ein Betrieb mit drei Auszubil-



Drei landschaftsgärtnerische Unternehmer bei der Vorstellung des Konzeptes: Niels Thomas, Albrecht Bühler und Jochen Thomann. Fotos: Edwin Hanselmann

denden einen Beitrag von 700 Euro (plus Mehrwertsteuer) zahlen müsste.

## Besondere Aktivitäten

Nur mit guter Ausbildung – so stellte Bühler bei der Vorstellung des Konzeptes in Nürtingen heraus – habe der Garten- und Landschaftsbau auch zukünftig ausreichend viele qualifizierte Fachkräfte. Der Erfolg der Betriebe hänge maßgeblich davon ab, wie gut die Fachkräfte ausgebildet werden.

Vor allem dank des AuGaLa gelinge es den Landschaftsgärtern seit langem, Interessenten für diesen Beruf zu gewinnen. Der Erfolgsgrad sei dann aber eher niedrig, denn nur etwa die Hälfte der Auszubildenden bleibe in der Branche. In manchen Betrieben würden die Auszubildenden nicht ausreichend gefördert. Außerdem sei der Anteil weiblicher Auszubildender in dieser Sparte zu niedrig.

Die Firma Albrecht Bühler Baum und Garten hat 40 Beschäftigte, davon zehn Auszubildende. Meist sind auch mehrere Praktikanten bei Bühler tätig. Schwer-

punkte im Aufgabenspektrum dieses Betriebes: Gartengestaltung, Gartenpflege, Baumpflege. Die Gartenpflege hat hierbei einen Anteil von etwa 25 Prozent, die Baumpflege von 35 Prozent.

Mehrere GaLaBau-Unternehmer sagten ihre Teilnahme an der Initiative bereits fest zu. Zwei davon waren bei der Vorstellung des Konzeptes in Nürtingen anwesend, nämlich Jochen Thomann aus Bitz (Schwäbische Alb) und Niels Thomas aus Schwäbisch Hall. Ähnlich wie Bühler sind diese Betriebe in der Ausbildung stark engagiert.

Die Firma Thomann hat etwa 20 Beschäftigte und vier Auszubildende. Sie konzentriert sich auf Gartengestaltung und Gartenpflege. Über 95 Prozent der Kundschaft Thomanns sind private Gartenbesitzer. Für die Firma Thomas arbeiten 25 Beschäftigte und fünf Auszubildende. Hier haben die Aufträge von privaten Gartenbesitzern einen Anteil von etwa 60 Prozent, während je 20 Prozent auf Tätigkeiten für öffentlich-rechtliche und gewerbliche Auftraggeber entfallen.



Der Azubi-Baum als eine Art „grünes Brett“ für angehende Landschaftsgärtner. Franziska Wagner und Manuel Colaianni zählen zu den Auszubildenden im Betrieb Bühler.

## Projekt Wolfschlügen, Beispiel für eine „Azubi-Aktion“

Gute Teamarbeit, spannende Herausforderungen, interessante Aufgaben! Darauf – so sagt Albrecht Bühler – müsse setzen, wer Auszubildende motivieren will. Als ein Beispiel wurde beim Fachpressgespräch in Nürtingen die Azubi-Aktion Wolfschlügen erwähnt. Hierbei gestalteten die Landschaftsgärtner-Auszubildenden der Firma Albrecht Bühler Baum und Garten an zwei Samstagen in eigener Regie den großen Garten einer in Wolfschlügen angesiedelten Jugendeinrichtung um. In der Außenwohngruppe des Theodor-Rothschild-Hauses le-

ben sieben Jugendliche, die von Erziehern betreut werden. Diese sieben Jugendlichen waren in das Projekt und die damit verbundenen Arbeiten ebenfalls einbezogen. Ihnen wurde von den angehenden Nürtinger Landschaftsgärtern unter anderem gezeigt, welcher Baum und Strauch wie beschnitten wird. Ebenso wurden Unkräuter entfernt und Gartenabfall entsorgt. Die Auszubildenden stellten auch eine Liste auf, welche Pflanzen sich für den betreffenden Garten besonders gut eignen. (eh)

## Weniger Stornos bei Saisonkräften

**Gernsheim.** 2009 wurden in Deutschland rund 272.000 Verträge für ausländische Saisonarbeitskräfte realisiert. Die Zahl der Zulassungen stieg damit gegenüber 2008 um 2,2 Prozent. Stark zurückgegangen – um 19,4 Prozent auf etwa 69.000 – sind die Stornierungen. Daher waren weniger Ersatzvermittlungen nötig.

Julia Dixon vom Team „Vermittlung ausländischer Saisonkräfte“ bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit gab dies am 1. Dezember bekannt. Sie referierte bei einer in den Hessischen Gemüsebauproduzentenverband integrierten Veranstaltung der Beschäftigungsgesellschaft für ländliche Räume.

Besonders groß ist der Bedarf an ausländischen Saisonkräften in landwirtschaftlichen Sonderkulturen mit hohem Arbeitsbedarf bei der Ernte, so bei Spargel und Erdbeeren. An zweiter Stelle steht das Hotel- und Gaststättengewerbe. Nach wie vor kommen die meisten Saisonkräfte aus Polen. Doch wurden daneben die Saisonkräfte aus Rumänien immer wichtiger. Auch Bulgarien spielt beim Rekrutieren von Erntehelfern neuerdings eine Rolle.

Speziell bezogen auf die Landwirtschaft, ging die Zahl der Zulassungen

polnischer Saisonkräfte/Erntehelfer um 33,1 Prozent auf 87.424 zurück. Gegenüber 2008 waren es dieses Jahr 4,4 Prozent weniger polnische Saisonkräfte in der Landwirtschaft. Dagegen stieg die Zahl der Zulassungen für rumänische Saisonkräfte im Vergleich zum Jahr 2005 um 218 Prozent und gegenüber 2008 um 22,2 Prozent. Es waren 58.393 entsprechende Zulassungen. Was Saisonkräfte aus Bulgarien angeht, so nannte Dixon für 2009 eine Gesamtzahl von etwas mehr als 3.000 Zulassungen. Davon entfielen rund 2.300 Zulassungen auf die Landwirtschaft.

Weniger Unternehmen als vor fünf Jahren fordern ausländische Erntehelfer an. 4,5 Prozent weniger Betriebe als 2008 nutzten in diesem Jahr das Verfahren. Als Grund hierfür gilt das Ausscheiden von Kleinbetrieben.

## Garantiertes Basisgehalt

Julia Dixon wies in ihrem Jahresrückblick auf einige Vereinfachungen des Antragsverfahrens hin. So konnten 2009 die ausländischen Saisonkräfte eine bis zu sechsmonatige Beschäftigung in der Landwirtschaft ausüben. Ermöglicht wurden

Mehrfachanforderungen. Eine Saisonkraft kann damit seit Anfang 2009 in einem (!) Verfahren über mehrere Beschäftigungsverhältnisse, die über das Jahr verteilt sind, beantragt werden. Die Gebühr von 60 Euro wird hierbei nur einmalig erhoben. Entfallen ist die vorherige Vier-Wochen-Frist zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen.

Um Interessenten die Beschäftigungsbedingungen in der deutschen Landwirtschaft darzustellen, erstellte die ZAV eine Arbeitnehmer-Broschüre, zunächst in polnischer Sprache. Organisiert werden auch 2010 wieder Auswahlreisen in die Herkunftsländer der ausländischen Saisonkräfte. Zu Voraussetzungen für die Vermittlung von Bewerbern über die ZAV zählt:

- Benennung des konkreten Bedarfs etwa zwölf Wochen vor dem geplanten Beschäftigungsbeginn,
- Einhaltung der Basisbedingungen, zum Beispiel garantiertes Basisgehalt (800 Euro netto, nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen und Sachbezugswerten, bei wöchentlicher Arbeitszeit von 40 bis 50 Stunden und durchschnittlich guter Arbeitsleistung). (eh)