

„Die Betriebe vor Ort müssen auf potenzielle Bewerber aktiv zugehen“

Interview mit Erich Harms von der Landwirtschaftskammer Niedersachsen über die Ausbildungssituation im Gartenbau. Von Marion Sippel-Boland

Die Landwirtschaftskammer Niedersachsen veranstaltete in der vergangenen Woche zwei Ausbildertagungen, auf denen sich Ausbilder und Betriebsinhaber von Albrecht Bühler darüber informieren lassen konnten, wie sie erfolgreich ihre Azubis durch die Lehre führen. Diese Seminare haben ungeheuren Anklang gefunden. An beiden Standorten kamen insgesamt über 350 Teilnehmer zusammen, das sind etwa doppelt so viele wie üblicherweise zu solchen Veranstaltungen kommen. Die TASPO fragte nach den Gründen und sprach mit Erich Harms, Leiter des Fachbereichs Berufsbildung im Gartenbau der Landwirtschaftskammer Niedersachsen.

Warum haben die Tagungen in diesem Jahr so große Nachfrage hervorgerufen? Besteht ein so großer Bedarf oder ist der Referent Albrecht Bühler das Zugpferd?

Wir haben uns über das große Interesse und die positive Resonanz natürlich gefreut. Es dürften mehrere Gründe vorliegen: Unsere Vorgehensweise, neben dezentralen oder auch fachrichtungsspezifischen Veranstaltungen zentrale Tagungen anzubieten und so auch einen überregionalen Austausch und über die Fachrichtungen hinweg zu ermöglichen, scheint Zustimmung zu finden. Die Themen sind aktuell, zum Beispiel Neuerungen beim Pflanzenschutz in den Abschlussprüfungen und der Vortrag „Auszubildende – wie ticken sie heute und wie führe ich sie erfolgreich durch die Lehre?“ Viele Ausbilder erkennen, dass die Zeit des Überangebotes an Aus-



Erich Harms

Foto: LWK

bildungsplatzbewerbern vorbei ist, ein Nachwuchsmangel droht und dringend entsprechende Aktivitäten auch auf betrieblicher Ebene zu entfalten sind. Der Referent Albrecht Bühler ist sicherlich ein Zugpferd, schon die Kombination Sozialpädagoge/Gärtner/Ausbilder/Betriebsinhaber verspricht interessante Aspekte und Erfahrungen.

Wo hakt es Ihrer Meinung nach bei der Ausbildung? Bilden zu wenig Betriebe aus oder bringen die Azubis zu schlechte Voraussetzungen mit? Welche Chance bieten neue Ausbildungszweige wie beispielsweise der Verkaufsgärtner?

In Niedersachsen verfügen wir gegenwärtig über 1.100 anerkannte Ausbildungsbetriebe in allen Fachrichtungen des Berufes. Das Interesse, Ausbildungsbetrieb zu werden, ist nach wie vor groß; jährlich können wir etwa 50 neue Ausbil-

dungsbetriebe verzeichnen. Nicht jeder Gartenbaubetrieb erfüllt in Zeiten der Spezialisierung noch in vollem Umfang die Voraussetzungen zur Anerkennung als Ausbildungsbetrieb. Hier eröffnet zum Beispiel eine Verbundausbildung die Möglichkeit, auch spezialisierte, interessante und innovative Betriebe einzubinden. Ich denke, diese Chance sollte stärker als bisher genutzt werden, zumal eine derartige Ausbildung eine Möglichkeit ist, besonders interessierten Auszubildenden eine attraktive Ausbildung anzubieten. Wie auch von Herrn Bühler dargestellt, kann der Gartenbau das Wunschprofil der heutigen Auszubildenden zu großen Teilen erfüllen, nutzt diese Chancen aber zu wenig.

In der Tat klagen viele Betriebe nicht unbedingt über zu wenig Lehrstellenbewerber, sondern über zu wenig geeignete. Es ist nicht zu erwarten, dass sich die Voraussetzungen der Bewerber im Gartenbau kurz- oder auch mittelfristig grundsätzlich ändern. Man muss versuchen, durch ein attraktives Angebot – als ein Beispiel sei hier die Initiative TAG genannt – die gewünschten Bewerber auf sich aufmerksam zu machen. Das geht natürlich nicht von heute auf morgen.

Auch durch Zusatzangebote kann man ein attraktives Angebot für leistungsstarke Bewerber schaffen. Auf der anderen Seite ist zu überlegen, ob allen leistungswilligen, vielfach aber nicht so leistungsfähigen Auszubildenden die volle Breite und Tiefe der ständig steigenden Anforderungen des Berufes abzuverlangen sind. Hier sollten die Sozialpartner über neue Wege nachdenken.

Zum Verkaufsgärtner: Ich hätte mir gewünscht, dass dieser Ausbildungszweig stärker umgesetzt wird, auch wenn die Rahmenbedingungen vielfach nicht die notwendige Ausgestaltung ermöglichen. Auf jeden Fall bieten derartige Angebote gute Chancen, auch Ausbildungsplatzbewerber in den Gartenbau zu holen, die das in den üblichen Ausbildungswegen nicht erwogen hätten.

Wie soll und will der Gartenbau sich beim Thema Ausbildung positionieren? Wo muss sich der Gartenbau aus Ihrer Sicht stärker engagieren? Wie kann er gegen konkurrierende Branchen bestehen?

Bei nachlassenden Zahlen bei den Schulabgängern – und damit auch einer zunehmenden Konkurrenz um die Bewerber – und einem auch zukünftigen Bedarf an Fachkräften, hat der Gartenbau meines Erachtens nur die Möglichkeit, seine Nachwuchswerbung zu intensivieren und seine Stärken und Vorzüge stärker als bisher deutlich zu machen. Und dies auf allen Ebenen, nicht nur durch ansprechendes Info-Material des Berufsstandes, hier ist nicht zuletzt, sondern ganz besonders jeder einzelne Betrieb vor Ort gefordert, die positiven Seiten des Gartenbaues deutlich zu machen. Die Betriebe vor Ort müssen auf potenzielle Bewerber aktiv zugehen und dürfen nicht darauf warten und hoffen, dass sich jemand bei ihnen meldet.

Der Gartenbau hat viel zu bieten: Attraktive Ausbildungsmöglichkeiten, interessante Tätigkeitsfelder, überaus vielfältige Weiterbildungsangebote und Arbeitsgebiete. Dies muss aktiv und kontinuierlich nach außen transportiert und vermittelt werden.



Engagierte und motivierte Auszubildende sind im Garten- und Landschaftsbau ebenso gefragt wie im Produktionsgartenbau.

Foto: BGL

Dass der Gartenbau eine gute Startposition hat, hat Herr Bühler anhand der Erwartungen und der Wertevorstellungen der Jugendlichen deutlich gemacht.

Wie ist aus Ihrer Erfahrung die Sicht der Azubis? Wie beurteilen die Auszubildenden ihre Ausbildung und den Umgang in den Betrieben?

Aus früheren Befragungen und auch aus vielen aktuellen Kontakten wissen wir, dass die meisten Auszubildenden mit den Tätigkeiten im Gartenbau und dem Arbeitsumfeld – also ihrer Berufswahl – zufrieden sind und einen Verbleib im Beruf anstreben.

Beschwerden und Probleme, die an uns herangetragen werden, betreffen häufig den Umgang mit den Auszubildenden, das heißt fehlende Anerkennung im Betrieb, mangelnde Ausbildung und schlechtes Betriebsklima. Im Bereich der Mitarbeiterführung zeigt sich in dem einen oder anderen Betrieb sicherlich noch Verbesserungspotenzial.

Es gibt natürlich auch Fälle, wo einfach die Chemie nicht stimmt oder Auszubildende zu große Defizite im Arbeits- und Sozialverhalten haben, um sich im Betrieb integrieren zu können.

Negative Erfahrungen von jungen Menschen – sei es in der Ausbildung oder

auch in Praktikumsabschnitten während der Berufsorientierung – werden in deren Umfeld weitergegeben. Bedauerlicherweise können dadurch vielfältige Bemühungen zur Berufsinformation und Nachwuchswerbung zunichte gemacht werden.

Insgesamt ist festzuhalten, dass der Gartenbau gute Chancen im Wettbewerb um die Auszubildenden von morgen hat. Er muss diese aber stärker als bisher umsetzen und kommunizieren, denn: Die Auszubildenden – insbesondere natürlich die mit guten Startbedingungen – haben die freie Auswahl.

Fünf Säulen für gute Ausbildung

Einen Besucherrekord bei den diesjährigen Ausbildertagungen Gartenbau kann die Landwirtschaftskammer Niedersachsen vermelden. Über 350 Ausbilder waren den Einladungen nach Hannover-Ahlem und Bad Zwischenahn gefolgt, um sich über Neuerungen im Ausbildungswesen zu informieren. Vor dem Hintergrund sinkender Ausbildungszahlen gab Albrecht Bühler aus Nürtingen viele Denkanstöße zum Thema „Azubis – wie ticken sie heute? Und wie führe ich sie erfolgreich durch die Lehre?“

Den Auftakt der Veranstaltungen bildete die Ehrung von insgesamt 22 verdienten Prüfern und Praxis-Ausbildern der überbetrieblichen Ausbildung. Die Geehrten haben sich durch langjährige, intensive ehrenamtliche Tätigkeit im Ausbildungs- und Prüfungsweisen verdient gemacht.

Die aktuellen Entwicklungen im Ausbildungswesen erläuterten die Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater des Geschäftsbereiches Gartenbau. Analysiert wurden unter anderem die Ergebnisse der Abschlussprüfungen in den verschiedenen Fachrichtungen. Im Garten- und Landschaftsbau haben in 2009 rund 25 Prozent der Teilnehmer die Prüfung nicht bestanden; in den übrigen Fachrichtungen beträgt diese Quote nur etwa 13 Prozent.

Mit Bestehen der Abschlussprüfung erhalten Gärtner den Sachkundenachweis Pflanzenschutz. Für die Prüfungen im Pflanzenschutz für alle Fachrichtungen sind Inhalte und Be-

wertungskriterien neu festgelegt worden (siehe TASPO 7/10).

Mit Prognosen zu den sinkenden Schulabgänger- und Ausbildungszahlen wurde zum Schwerpunktthema „Azubis, wie ticken sie? Und wie führe ich sie erfolgreich durch die Lehre?“ übergeleitet. Der Referent Albrecht Bühler aus Nürtingen stellte dazu klar: „Ausbildung ist eine Dienstleistung – eminent wichtig für die Gesellschaft, aber auch für jeden einzelnen jungen Menschen. Auch Unternehmer sind auf gute Ausbildung angewiesen – wenn sie in Zukunft engagiertes, selbstständig arbeitendes und fachkundiges Personal wollen. Bühler motivierte die Betriebsleiter und Ausbilder, bei der Einstellung „Chancen zu suchen und zu nutzen“, aber auch „Risiken zu vermeiden“. Die Ausbildung muss an die Werteorientierung der Jugendlichen gekoppelt sein.

Für Bühler hat eine gute Ausbildung daher folgende fünf Säulen, auf die es ankommt:

1. Sicherheit:

■ Gibt es bei der Arbeit jemanden, der mich in meiner Entwicklung unterstützt und fördert?

■ Weiß ich, was bei der Arbeit von mir erwartet wird?

■ Habe ich die Materialien und Arbeitsmittel, um meine Arbeit richtig zu machen?

2. Vertrauen:

■ Interessiert sich mein/e Vorgesetzte/r oder eine andere Person bei der Arbeit für mich als Mensch?

■ Hat in den letzten sechs Monaten jemand in der Firma mit mir über meine Fortschritte gesprochen?

■ Habe ich in den letzten sieben Tagen für gute Arbeit Anerkennung und Lob bekommen?

3. Team:

■ Habe ich innerhalb der Firma einen sehr guten Freund?

■ Sind meine Kollegen bestrebt, Arbeit von hoher Qualität zu leisten?

4. Herausforderung:

■ Habe ich den Eindruck, dass bei der Arbeit meine Meinungen und Vorstellungen zählen?

■ Geben mir die Ziele und die Unternehmensphilosophie meiner Firma das Gefühl, dass meine Arbeit wichtig ist?

■ Habe ich bei der Arbeit jeden Tag die Gelegenheit, das zu tun, was ich am besten kann?

5. Entwicklung:

■ Hatte ich bei der Arbeit bisher die Gelegenheit, Neues zu lernen und mich weiterzuentwickeln?

Für Bühler, der ein sozialpädagogisches Studium absolvierte und einen Betrieb mit 40 Mitarbeitern führt, bedeutet Ausbildung als Chefsache nicht, sich um alles selbst zu kümmern. Die Ausbildung soll aber im Betrieb fest eingeordnet und der Betrieb auch danach ausgerichtet sein. (IWK)