

### Gesichter aus der grünen Branche: Albrecht Bühler

Sozialpädagogik trifft auf Gartenbau – eine Erfolgsstory!

inhalt

adj-aktuell ■

landesgruppen

ortsguppen

arbeiten im ausland

gartenbau

weiterbildung

wissen ist macht

gärten und parks

literatur

stellenanzeigen

termine

sonstiges

**Mehr über die Initiative für Ausbildung erfahrt ihr auf Seite 19**



**Albrecht Bühler vereint viele Fähigkeiten in sich, aber vor allem Menschlichkeit gepaart mit der Liebe zum Gartenbau.**

Geboren 1960 in Baden-Württemberg in eine grüne Großfamilie stand sein Weg schon früh fest. Er wollte das Soziale mit dem Gärtnerischen verbinden.

Nach dem Studium der Sozialpädagogik engagierte sich Albrecht Bühler aktiv in der Friedensbewegung und setzte sich stark für die Menschenrechte ein. Dabei ließ er das grüne Geschehen nie aus den Augen und gründete 1984 mit zwei Freunden sein erstes „Grünes Gewerbe“, obwohl er zum damaligen Zeitpunkt noch keine gärtnerische Ausbildung genossen hatte. Diese holte er aber schon bald nach und absolvierte eine Berufsausbildung zum Gärtner, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau. Im Alter von 29 Jahren bestand er erfolgreich seine Abschlussprüfung mit der Note 1,92. Heute betont er mit einem Lächeln, dass etwa die Hälfte seiner bisherigen Azubis die Ausbildung besser

abgeschlossen hat als er. Nach weiteren fünf Jahren entschloss sich Albrecht Bühler zu einer Weiterbildung als „Fachagrarwirt für Baumpflege und Baumsanierung“. Nun war weit mehr als der Grundstein für die eigene Selbstständigkeit gelegt und Albrecht Bühler gründete 1995 seine Firma „Albrecht Bühler Baum und Garten“ in Nürtingen, Baden-Württemberg.

Die 15 Jahre Firmengeschichte lesen sich wie ein ganzes Menschenleben. Ein Projekt folgte dem nächsten und diverse Auszeichnungen zeugen vom Erfolg des Unternehmens. Eine der bedeutendsten Auszeichnungen für die Firma ist der „TASPO-Award 2006“ als „Herausragender Ausbildungsbetrieb“. Albrecht Bühler hat sich seit Beginn seiner grünen Karriere der Ausbildung junger Menschen angenommen. „Jeder engagierte junge Mensch verdient einen super Ausbildungsplatz, was aber nicht alle bekommen. Leider! Aber wir arbeiten daran.“, so Bühler. 2009 entwickelte er die „Initiative für Ausbildung“, eine Strategie, die Betriebe aus der Grünen Branche für gute Ausbildung auszeichnet. Mit dem Siegel der Initiative gewinnen sowohl Ausbilder als auch Auszubildende. Azubis wünschen sich gute Ausbildungsbetriebe, die sie leicht mit dem Siegel erkennen und Ausbildungsbetriebe erhalten motivierte und engagierte Auszubildende. Dass diese Strategie aufgeht, beweist Albrecht Bühler mit seinem eigenen Unternehmen. Bei ihm steht der „Faktor Mensch“ im Mittelpunkt – egal ob es sich um Kunden, Mitarbeiter oder Auszubildende handelt.

Albrecht Bühler stellte sich im Interview unseren Junggärtner-Fragen zum Thema „Ausbildung“.

### Albrecht Bühler im Interview

**Worin sehen Sie die Attraktivität im Beruf des Gärtners und wie kann man diese Attraktivität jungen Menschen, die vor der Berufswahl stehen, näherbringen?**

Mir macht die Arbeit mit Bäumen und Sträuchern am meisten Spaß. Baumschnitt ist ein super Job, wenn man weiß, wie es geht.

Vor 100 Jahren haben noch die meisten Menschen draußen gearbeitet. Das mit dem Arbeitsplatz am Laptop ist ganz neu. Es ist toll, draußen zu arbeiten und in unserem Programm fest verankert. Das machen wir schließlich schon seit 2,5 Millionen Jahren so.

Junge Menschen wünschen sich nach Untersuchungen des Deutschen Jugendinstituts vor allem drei Dinge: einen sicheren Arbeitsplatz, ein gutes Betriebsklima und eine interessante Tätigkeit.

Sicherheit können wir darüber signalisieren: Wenn du

diesen Beruf erlernst, da hast du gute Chancen hinterher eine feste Stelle zu bekommen. Zumindest bei den Landschaftsgärtnern trifft das eindeutig zu.

Das Betriebsklima ist wiederum Aufgabe jeder einzelnen Firma. Das kann man sehr gut über die Website kommunizieren.

Eine interessante, abwechslungsreiche Tätigkeit haben wir allemal anzubieten. Zumindest lässt sich das so gestalten. Wenn die Azubis aber immer nur dieselben Hilfsjobs ausführen dürfen, dann wird es schnell öde und langweilig.

**Warum haben Sie sich entschieden junge Menschen im GaLaBau auszubilden?**

Ausbilden macht Freude! Zu sehen, wie junge Menschen sich vom Schulabgänger zum Facharbeiter entwickeln, ist super. Und es gibt so viele tolle junge Leute.

Ausbildung ist wie ein kleiner Ofen, der das ganze Haus wärmt. Da kommt was Wertvolles in den Betrieb rein. 45 % meiner festen Mitarbeiter kamen als Azubis oder Praktikanten in den Betrieb. Das ist ein ganz solider Teamaufbau, der auch lange trägt. Die Leute wissen, was in unserer Firma wichtig ist und sind gut eingespielt.

## Nach welchen Kriterien stellen Sie Auszubildende ein? Dabei die Nachfrage: Gelingt es Ihnen, motivierte und interessierte Auszubildende zu finden?

Wir haben unsere eigene OK-Liste. Wir haben uns vor 2 Jahren mal hingekümmert und aufgeschrieben, was uns wichtig ist: Teamfähig, Spaß an der Arbeit, Rückgrat, handwerkliches Geschick, gute Auffassungsgabe, engagiert, Interesse am Betrieb, sympathisch, offen fürs Lernen, körperlich belastbar, ehrlich, zuverlässig. Jeder Betrieb sollte hier seine eigene Liste machen. Das ist unsere Zielscheibe. Dadurch können wir schnell sehen, ob es passt, oder nicht. Mir ist auch ein Frauenanteil wichtig, der nicht unter 30 % liegen darf. Es waren auch schon 50% bei uns im Betrieb. Wir haben ca. 45 Anfragen pro Ausbildungsjahr.

Es ist für uns kein Problem, gute Azubis zu bekommen. Es lohnt sich, als guter Ausbildungsbetrieb bekannt zu sein. Ich bin voll begeistert von meinem Azubiteam!

## Was muss Ihrer Meinung nach eine gute Ausbildung beinhalten? Und welche Schulnote (von 1 bis 6) würden Sie der Gärtner-Ausbildung in Deutschland im internationalen Vergleich geben? Vielleicht können Sie ihre Benotung kurz kommentieren.

Hier verweise ich mal auf die 12 Kriterien der „Initiative für Ausbildung“.

EIN Ansprechpartner, der auch ZEIT hat, ist wichtig. Aber auch: Regelmäßiges Feedback vom Ausbilder an den Azubi, gute Ausstattung, Förderung, eine gute Prüfungsvorbereitung und Zusammenhalt im Team. Im internationalen Vergleich würde ich mal eine „1“ bis „2“ verteilen.

Wir haben in den WorldSkills bei den Landschaftsgärtnern vor zwei Jahren die Goldmedaille geholt. Es gibt eine starke Spitze. Es ist aber noch Platz nach oben.

## Zu Recht ist die landschaftsgärtnerische Arbeit eine anspruchsvolle, sowohl körperlicher als auch geistiger Art. Wie schafft man es nun, dass ein junger Mensch diese doch streckenweise anstrengende Arbeit sein Leben lang problemlos ausführen kann?

Hier hat zum einen der Betrieb eine Fürsorgepflicht, zum anderen ist jeder auch dafür verantwortlich, selber seine Grenzen zu sehen.

Der Betrieb sollte den Bagger bereitstellen, z.B. zum Steine setzen. Der Mitarbeiter muss ihn aber auch einsetzen. Für junge Menschen ist auch eine Balan-

ce von Leistung und Entspannung wichtig. Also auch mal frei haben und relaxen. Nicht jeden Samstag arbeiten, sondern zwischendurch ein langes Wochenende genießen können.

## Wo müsste Ihrer Meinung nach angesetzt werden, damit erstens mehr Auszubildende beim ersten Anlauf ihre Abschlussprüfung mit Erfolg bestehen und zweitens die Leistungen des Gärtners in der Öffentlichkeit anerkannt werden?

Das sind schon mal zwei Fragen...

Es ist aus meiner Sicht überhaupt kein Problem, einen jungen Menschen sinnvoll auf die Gärtnerprüfung vorzubereiten. Man muss es allerdings auch tun. Kontinuierliches Lernen, gerade bei den Pflanzen. Regelmäßige Gespräche zum Ausbildungsplan und den wichtigsten praktischen Inhalten (halbjährlich) können Defizite rechtzeitig aufzeigen. Eine sinnvolle Vorbereitung auf die Prüfung. Das alles gehört zur Erfüllung meines Ausbildungsversprechens, das ich ja

mit der Unterschrift unter den Ausbildungsvertrag abgegeben habe. Der Verband in BaWü

hat einen sehr hilfreichen Leitfaden für Azubis und Betriebe zur Prüfungsvorbereitung entwickelt.

Im Moment der Prüfung spielt natürlich auch der Prüfungsausschuss noch eine Rolle. Ich würde mir wünschen, dass hier ebenfalls durch die Brille „Fürsorgepflicht“ auf die jungen Menschen geschaut wird. Und nicht durch die Brille, dem zeige ich mal, was er alles nicht kann. Strikte DIN Anwendung ist hier nicht gefragt. Dann sollten eher die Ausbildungsbetriebe benotet und zensiert werden, wenn immer wieder die Azubis durchfallen.

## Der Gärtner in der Öffentlichkeit:

Das ist nur durch gute Qualität in der Fläche zu erreichen. Hier braucht man möglichst viele Betriebe, die die Punkte Sicherheit, Betriebsklima und interessante Tätigkeit auch umsetzen. Die 12 Kriterien sind ein Weg dazu. Zusätzlich machen die Verbände Öffentlichkeitsarbeit. Ob es für den Imageaufbau Anzeigen in der Bravo braucht, weiß ich allerdings nicht.

Die Schweiz ist hier ein leuchtendes Vorbild. Da steht der eidgenössische Gärtnermeister auf höchster Stufe im Ansehen. Dort wird aber auch sofort nachgefragt, wenn die Azubis wiederholt in den Prüfungen scheitern.

Der Gärtnerberuf hat ein gutes Potenzial. Machen wir was daraus!

## Wir danken Albrecht Bühler für das überaus interessante Gespräch!

Interview: Anne Humburg  
Bild S. 6: Thomas Maria Pichler

inhalt

### ■ adj-aktuell

landesgruppen

ortsgruppen

arbeiten im ausland

gartenbau

weiterbildung

wissen ist macht

gärten und parks

literatur

stellenanzeigen

termine

sonstiges

**Kostenloses Webinar mit Albrecht Bühler am 12. April zum Thema „Wie finde ich die Mitarbeiter, die ich brauche?“**

**Infos unter: [www.galabau-online-messe.de/Webinare](http://www.galabau-online-messe.de/Webinare)**