

Deutsche Gartenamtsleiterkonferenz Arbeitskreis Ausbildungswesen

GALK^{e.V.} * Grünflächenamt * Ritterstr. 17 * 73728 Esslingen am Neckar

Verteiler:

- Tagungs-Teilnehmer/innen
- ...
- GALK-Adressen
- Präsidium
- Sprecher der Landesgruppen
- Sprecher der Arbeitskreise
- FK Friedhof und Stadtgrün

Sprecher

Dipl.- Ing. Burkhard Nolte
Telefon: 0711-3512 2495
Telefax: 0711-3512 552495
E-mail: burkhard.nolte@esslingen.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, 24.10.13

Ergebnisprotokoll der 1. Tagung zur „Gärtnerausbildung in Kommunen“ am 11. Oktober 2013, 11:00 bis 17:00 Uhr, in Kassel

| | |
|----------------------|---|
| 1. Einführung | <p>Burkhard Nolte begrüßt im Namen des AK Ausbildungswesen der GALK 43 Teilnehmer/innen von 31 Kommunen aus 9 Bundesländern. Vertreten sind Großstädte, die in 4 gärtnerischen Fachsparten parallel bis zu 55 Azubis ausbilden ebenso wie Städte, die 1 Azubi ausbilden - und Städte, die derzeit nicht ausbilden, aber künftig eventuell ausbilden möchten. Daneben eine nennenswerte Zahl an Städten mit mittleren Ausbildungsbetrieben (1-2 Sparten, 5-10 Azubis). Siehe Teilnehmer/innenliste (Anlage 1)</p> <p>Dieses breite Spektrum ist eine ausgezeichnete Basis für breiten Austausch und sachgerechte Diskussion, die auch die unterschiedliche Situation der Betriebe in den Städten berücksichtigt.</p> <p>Gärtnerisches Fachpersonal zu gewinnen, ist eine der wesentlichsten Voraussetzung, wenn es gilt, die Qualität des Stadtgrüns zu erhalten. Ob und wie dies in Zeiten des demografischen Wandels in ausreichendem Umfang gelingen kann, soll nach den Einstiegsreferaten gemeinsam diskutiert werden. Überzogene Erwartungen an eine einzige derartige Fachtagung sind zwar nicht angebracht – dennoch kann intensiver Austausch sicher ein breites Bündel an Lösungsansätzen und Ideen hervorbringen, den Teilnehmer/innen Anregungen bieten und - falls gewünscht - eine Basis für zielgerichtete künftige Zusammenarbeit an diesem wichtigen Zukunftsthema sein.</p> |
|----------------------|---|

www.galk.de

Die Deutsche Gartenamtsleiterkonferenz ist ein eingetragener Verein, unterstützt mit seinen Gremien die Arbeit des Deutschen Städtetages und stellt unter www.galk.de im Internet ihre Landesgruppen und Arbeitskreise sowie deren Termine und Schwerpunktthemen vor.

redaktion@galk.de

| | | |
|------------------|---|--|
| | <p>Burkhard Nolte dankt Annette Berendes sowie den Kollegen Klaus Schwennen, Bernd Kanert und Bernd Roser sehr herzlich für ihre Unterstützung und die intensive Vorbereitung und verweist auf die personell schwache Besetzung im AK mit derzeit 3 festen Mitgliedern. Er ermuntert Interessierte aus dem Kreis der Teilnehmer/innen ausdrücklich zur Mitarbeit im Arbeitskreis, weil das Spektrum an Meinungen dadurch abgerundeter und der Arbeitseinsatz des Einzelnen in Grenzen gehalten werden kann.</p> | |
| <p>2.</p> | <p>Warum brauchen wir Gärtnerausbildung in Kommunen? → Referat von Burkhard Nolte siehe Tagungsmaterialien</p> <p>Aufbauend auf die Ergebnisse der Umfragen des AK Ausbildungswesen in 2008 und 2011 werden die sich abzeichnende prekäre Lage am Fachkräftemarkt und deren Konsequenzen dargestellt. Qualitätssicherung für das Stadtgrün erfordert fachlich qualifiziertes gärtnerisches Personal im erforderlichem Umfang. Wenn in 10-15 Jahren die geburtenstarken Jahrgänge in Ruhestand gehen, entsteht deutlicher Ersatzbedarf, der zeitlich zusammenfällt mit einer erheblich verringerten Schülerzahl. Dadurch wird sich der Fachkräftemangel weiter deutlich verschärfen. Erhaltung und gezielte Stärkung der kommunalen Ausbildungsbetriebe ist das Gebot der Stunde. Darauf aufbauend sind die wesentlichen Argumente für kommunale Gärtnerausbildung nach den Zielgruppen („Verwaltungsspitze/Politik“ und „verwaltungsinterne Stellen“) in den Tagungsmaterialien getrennt aufgeführt und können in der Diskussion vor Ort unterstützend Verwendung finden. An der Zusammenstellung der Argumente wurden von den Teilnehmer/innen keine Veränderungen vorgenommen.</p> | |
| <p>3.</p> | <p>Ausbildungsoffensive der Stadt Mannheim → Referat von Klaus Schwennen siehe Tagungsmaterialien</p> <p>Klaus Schwennen berichtet über die ambitionierten Ziele der Stadt Mannheim, die Zahl der stadtweiten Azubis von 44 (2007) auf 99 (2013) zu erhöhen, Ziele: Personalgewinnung und Personalbindung, Übernahmezahlen steigern.</p> <p>Bewerberauswahl erfolgt über Bewerberunterlagen, Praktikum, Vorstellungsgespräch und Einstiegstest. Nachwuchswerbung gezielt über Info-schilder auf den Baustellen der Azubis. Bewerbungen kommen verstärkt aus dem ländlichen Raum (Rheinland-Pfalz). Bei lernschwachen Bewerbern wird das Einstiegsqualifizierungsjahr erfolgreich genutzt (EQJ).</p> <p>Organisation: Eigene Ausbildungseinheit, 1 Meister und 3 Ausbildungsgehilfen für 15 Azubis (Hauptschüler, auch Gymnasiasten), daneben auch entsenden der Azubis in Regelpflegegruppen. Im Gärtnerbereich konnten von 14 Azubis, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, 10 in feste Arbeitsverhältnisse übernommen werden.</p> <p>Die Abschlussnote 3,5 wird generell mit einem Jahresvertrag honoriert, die Abschlussnote 2 oder besser führt zur Festanstellung. Die sichere Option auf einen festen Arbeitsplatz hat allerdings offenbar die Motivation der Azubis zum Lernen auf die Prüfungen zuletzt gemindert.</p> | |

| | | |
|------------------|---|--|
| <p>4.</p> | <p>Fachliche Qualität in der Ausbildung?! → Referat von Bernd Kanert siehe Tagungsmaterialien</p> <p>Die besondere Situation in Berlin-Neukölln mit drastischem Personalabbau (von ca. 500 auf 90 eigene Mitarbeiter/innen), Aufgabe und Verkauf der Pflegestützpunkte und weitgehender Vergabe der Unterhaltungsleistungen (bei nicht auskömmlichen Sachmitteln) führt Bernd Kanert zur Frage „Wozu überhaupt ausbilden?“</p> <p>Die Neuköllner Erfahrungen zeigen: Ist der kommunale Wettbewerber erst ausgeschaltet, ziehen die Preise der Privatbetriebe am Markt kräftig an; das Amt hat dann aber keine Chance (weil keine personellen Ressourcen, Maschinen, Räumlichkeiten) zur Eigenleistung mehr. Die Leistung wird billig, ist aber den Preis oft nicht wert. Jede Zusatzleistung wird gesondert berechnet. Dennoch: Gute Ausbildung spricht sich herum und sichert nachhaltig geeignete Bewerber, die in Zeiten des demografischen Wandels auch übernommen werden können. Eigene Mitarbeiter sind erfahrene All-rounder, flexibel einsetzbar und erledigen situationsbedingt anfallende Arbeit oft gleich mit, was bei eingesetzten Fremdfirmen zusätzliche Aufträge erforderlich macht und Kosten nach sich zieht. Ein gut ausgestattetes Ausbildungszentrum (Räume, anspruchsvoller Lehrgarten, Übungsgelände, das auch für Prüfungszwecke gegen Entgelt bereitgestellt wird), erfahrene engagierte Ausbildungsmeister, eine praxisbezogene Ausbildung sowohl in der Azubi-Gruppe als auch in den Gruppen der Stammmitarbeiter, viel Übung und intensive Öffentlichkeitsarbeit (Presse, Einbeziehung der Politik) sind die Rahmenbedingungen für qualitätsvolle Ausbildung.</p> <p>Fazit: Wo keine gute Ausbildung erfolgt, wird die Zukunft verspielt!</p> | |
| <p>5.</p> | <p>Zusammenarbeit bei der Ausbildung über kommunale Grenzen hinweg → Referat von Bernd Roser siehe Tagungsmaterialien</p> <p>Die Stadt Homburg v.d.H. erfüllt die Voraussetzungen als Ausbildungsbetrieb nicht und hat daher eine einfache vertragliche Vereinbarung mit dem Grünflächenamt der Stadt Frankfurt/Main getroffen. Das Grünflächenamt bildet sporadisch gegen ein Entgelt und gegen Übernahme der Vergütung des Auszubildenden einen von der Stadt Homburg ausgewählten Azubi in ihrem Ausbildungsbetrieb mit aus. Die Stadt Homburg v.d.H. möchte sich dadurch qualifiziertes Fachpersonal für den eigenen Regiebetrieb sichern. Die Integration in den großen Ausbildungsbetrieb der Stadt Frankfurt ist unproblematisch, die Stadt Homburg gewinnt qualifiziertes Fachpersonal über diesen pragmatischen Weg.</p> <p>In der Diskussion hinterfragen Teilnehmer diese Lösung aus rechtlicher Sicht, weil die Stadt Homburg keinen Ausbildungsvertrag unterzeichnen dürfe, wenn sie die Voraussetzungen nicht erfülle. Der Azubi könne nach bestandener Prüfung auch nicht ohne weiteres verpflichtet werden, nach Homburg zu gehen bzw. dort zu bleiben.</p> | |

| | | |
|------------------------------------|---|--|
| <p>6.</p> <p>6.1</p> | <p>Diskussion zu Herausforderungen und Strategien</p> <p>Im Rahmen einer sehr lebhaft und konstruktiv geführten Diskussion im Plenum werden zunächst die wesentlichen Herausforderungen an kommunale Ausbildungsbetriebe benannt, dann priorisiert und dazu stichpunktartig erste Vorschläge oder Lösungsansätze gesammelt:</p> <p>Akquisition von Bewerber/innen für die Gärtnerausbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit, Pressetermine zur Vorstellung des Berufsbildes organisieren, Hinweis auf Fachbücher zur Information. - Neue Medien/Soziale Netzwerke (facebook, twitter) nutzen → siehe auch die neue Initiative aus dem Zentralverband Gartenbau (ZVG) zur Berufsnachwuchswerbung auf facebook und twitter (Anlage 2) - Ansprechende Internetseite mit vielen Informationen zum Beruf und zur Berufsausbildung, Fotos der Azubis, der Ausbilder/innen usw. auf der Homepage der Stadt anbieten. - Hochwertigen Flyer zur Gärtnerausbildung konzipieren, dabei ist Darstellung aus Sicht der Jugendlichen (= Zielgruppe) wichtig; am besten Azubis an der Konzeption der Werbemedien beteiligen, Flyer auch im Internet zum download einstellen. Siehe Flyer zur Gärtnerausbildung der Stadt Hannover (Anlage 3) - Mehrtägige Schnupperpraktika anbieten, um Interesse am Beruf zu wecken, auch die „Berufsorientierung in Realschulen“ (BORS) bzw. in Gymnasien (BOGY) für Schüler/innen im Betrieb ermöglichen und zur Berufsnachwuchswerbung nutzen. - Präsenz auf Ausbildungsmessen mit praxisnahen Vorführungen (Lehrbaustellen, Maschinen- und Gerätevorführung) zeigen. Hierzu gab es allerdings unterschiedliche Erfahrungen: Teilweise wurde eher geringe Resonanz auf derartigen Ausbildungsmessen festgestellt (Interessenten suchten dort bevorzugt attraktive Industrieunternehmen auf). Es wurde die Meinung vertreten, dass interessante Projekte der Azubis, über die dann in den Medien gezielt berichtet wird, eher als Werbung geeignet sind, als solche Ausbildungsmessen mit einer Vielzahl an Berufen. - Bildungspartnerschaften zwischen einer Schule und einem Betrieb versprechen ebenfalls Erfolg. Über mehrmalige Kontakte zwischen Ausbildungsbetrieb und Schule durch Besuche der Ausbilder und/oder Azubis in Schulen kann den Schüler/innen ein realitätsnahes Berufsbild vermittelt und Kontakte z.B. für ein Schnupperpraktikum geknüpft werden. Erfahrungen zeigen, dass es offenbar besser ist, wenn derartige Bildungspartnerschaften mit nur einer oder wenigen Schulen vereinbart, dann dort aber intensiv und gezielt Schüler/innen angesprochen werden. Eher lockere Kontakte zu vielen Schulen sind weniger Erfolg versprechend. - Erfolg versprechender als im städtischen Ballungsraum scheint gezielte Nachwuchswerbung im ländlichen Raum zu sein, dort ist die Affinität zu landwirtschaftlichen und gärtnerischen Berufen offenbar höher. - Die Bewerberzielgruppe der Migranten scheint viel zu wenig über den Beruf zu wissen und sollte intensiver informiert und beworben wer- | |
|------------------------------------|---|--|

| | | |
|-------------------|---|--|
| | <p>den. Hier gilt es am Image und Bekanntheitsgrad des Gärtnerberufs zu arbeiten.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fahrzeugwerbung auf Grünflächenamtsfahrzeugen: „Wir bilden Gärtner aus“ o.ä.? Evtl. von der GALK entwickeln und breit verteilen? - Eingehend wurde diskutiert, dass eine Bündelung der Medienpräsenz der kommunalen Ausbildungsbetriebe für Gärtner auf Ebene der GALK vorteilhaft und erforderlich erscheint: Eine gemeinsame, professionell und ansprechend informativ aufgebaute Präsentation der kommunalen Ausbildungsbetriebe auf www.galk.de wäre sehr hilfreich. Oft sind bei Recherchen im Internet nur die Ausbildungsbetriebe des BGL zu finden. Auf einer solchen Plattform könnten die spezifischen Besonderheiten (und Stärken) kommunaler Ausbildungsbetriebe gezielt dargestellt und beworben werden. Der AK Ausbildung wird diese Anregung bis zur nächsten Sitzung prüfen. - Alle Städte sollten zudem darauf achten, dass ihre Ausbildungsbetriebe bei der Arbeitsagentur im Internet und den Verzeichnissen korrekt dargestellt werden. Attraktive Zusatzangebote (wie Bereitstellung von günstigem Wohnraum für Azubis (Frankfurt/Main), ein Jobticket, die Bezuschussung der Führerscheine für Lkw oder Anhängerbetrieb – C, C1, C1E, BE) können im Rahmen der Berufsnachwuchswerbung unterstützen und schaffen für den Betrieb mehr Flexibilität. - Sollte Werbung für Berufsnachwuchs gezielt im Ausland (Spanien, Italien, Griechenland usw.) nicht angegangen werden? Siehe Pilotprojekt Azubis aus Spanien, (Anlage 4) | |
| <p>6.2</p> | <p>Qualität der Ausbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Ausbildungsordnung definiert die fachlichen Inhalte und ist die Grundlage. Die Betriebe müssen in der Vermittlung der Inhalte die fachliche Qualität der Berufsausbildung sichern. - Ausbildung in einer Stadt sollte möglichst an einem Ort (Ausbildungsstätte) und bei einer/m Ausbildungsmeister/in als Anlaufstelle gebündelt und zentralisiert sein. Je nach Zahl der Azubis im Betrieb unterstützen Ausbildungsgehilfen den Meister. - An der zentralen Ausbildungsstätte stehen die erforderlichen Materialien, Räume, Lehrmaterialien, Geräte, Fahrzeuge etc. zur Verfügung; evtl. auch von Azubis angelegte Grünflächen mit Lehrgartencharakter (Bsp. Berlin-Neukölln). In der Person Ausbildungsmeister/in ist eine Anlaufstelle und Vertrauensperson für die Azubis vorhanden, die sich mit allen Anforderungen der Ausbildung gut auskennt. Azubis aller 3 Lehrjahre mit Ausbildungsmeister/in gemeinsam in einer Gruppe zu organisieren, die Projekte abwickelt und als Team Arbeiten durchführt, hat sich offenbar bewährt, allerdings wird daneben das praxisnahe Lernen in verschiedenen Gruppen, also das zeitweise Verteilen der Azubis auf die Gärtnergruppen für sinnvoll und notwendig erachtet. Gerade die Kombination von gemeinsamem, intensivem Lernen mit dem Ausbildungsmeister in der Azubi-Gruppe und die Anwendung und Vertiefung in verschiedenen Gärtnergruppen (Baumpflege, Rasenpflege, Spielplatztrupp usw.) sind nach Meinung der Teilneh- | |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>mer/innen zielführend.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bei größeren Städten, die in Bezirken strukturiert sind, ist ein/e zentrale/r Ausbildungsmeister/in wichtig, daneben gibt es Ausbildungsmeister in den Bezirken (Beispiel Frankfurt/Main). - „Baustellenbörsen“ im Grünflächenamt haben sich vor allem in größeren Städten bewährt: Bezirke bieten dort Projekte an, die von Azubis abgewickelt werden könnten; der Ausbildungsbetrieb sucht daraus je nach Zeitbudget und Anforderungen die „passenden“ Projekte heraus. - Den Azubis sollte auch ein Einblick in das „Unternehmen“ Stadtverwaltung/Grünflächenamt vermittelt werden, z.B. durch eintägige Auftaktveranstaltung aller kommunalen Azubis zum Kennenlernen untereinander und der Stadtverwaltung. - Qualitätssicherung durch Kooperation mit anderen kommunalen oder privaten Ausbildungsbetrieben: Die oft bei kleineren Städten und Ausbildungsbetrieben im eigenen Betrieb nicht vermittelbaren Kenntnisse und Fertigkeiten werden im Kooperationsbetrieb vermittelt. Eine Vereinbarung regelt die Modalitäten (siehe angefügte Erläuterungen und Vertragsmuster aus Heidenheim sowie aus Erfurt (Anlage 5)). - Die Erfahrungen sind positiv. Es wurden nur qualifizierte private Landschaftsgärtner-Ausbildungsbetriebe als Partner gesucht; gute Absolvent/innen wandern nicht automatisch zur Privatwirtschaft ab, sondern verbleiben auch dem kommunalen Betrieb. - Möglich ist es auch, beauftragten Fremdfirmen bei größeren Neubauvorhaben im Bereich Erdbau, Steinarbeiten, Schwarzdeckenbau o.ä. die städtischen Azubis für einige Zeit mit auf die Baustelle zu geben, damit sie dort Erfahrungen sammeln können. - Zur sinnvollen fachlichen Ergänzung der Ausbildung können etwa die eigene Baumschule (Hannover) oder die Vermessungsabteilung ebenso einbezogen werden, wie gemeinsame Projekte mit Forst-Azubis im Betrieb. Zeitweiser Austausch von Azubis zwischen Kommunen dient der Horizonterweiterung. - Ein gemeinsamer Besuch von Gartenschauen, Staudensichtungsgärten, Herstellern von Betonfertigteilen, Spielgeräten oder Baumaschinen usw. rundet das Bildungsangebot ab. - Das Ausbildungsbudget sollte bei Bedarf auch das Anmieten von Maschinen und Geräten ermöglichen, so dass im Betrieb nicht verfügbare Geräte im Einsatz erprobt und kennengelernt werden können. - Auch ein Azubi wächst an seinen Aufgaben, daher den Azubis Herausforderungen bieten - und z.B. im 3. Lehrjahr eine eigene kleine Baustelle selbständig abwickeln dürfen. - Teilnahme an Berufswettkämpfen ermöglichen und fördern. - Patenschaften innerhalb des Betriebes organisieren, z.B. zwischen Azubis aus dem 3. Lehrjahr und Neueinsteigern im 1. Lehrjahr. - Den Azubis sollte Wertschätzung entgegengebracht werden, z.B. durch feierliche Übergabe der Zeugnisse nach bestandener Abschlussprüfung durch den OB, und/oder durch ein Fachbuchpaket für alle Azubis im Wert von 200,- Euro (Bsp. Hannover) - Azubis und Ausbilder müssen motiviert sein. Der Kontakt zu Vorgesetzten und die Wertschätzung der Ausbilder/Azubis durch die Vorgesetzten sind dabei u.a. sehr wichtig. | |
|--|---|--|

| | | |
|------------------|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - „Initiative für Ausbildung Albrecht Bühler“ oder die „TAG“ – TopAusbildungGartenbau z.B. werben mit Qualitätsmerkmalen für ihre „Premium-Ausbildungsbetriebe“, die in vielen Kommunen sicher auch gegeben sind! Diese Stärken und Vorteile kommunaler Betriebe müssen daher zunächst einmal selbst wahrgenommen, konkret benannt und nach außen auch dargestellt werden! - Kontakt zu BGL / AuGaLa intensivieren <p>6.3 Anreize für den anschließenden Verbleib der Gehilfen in der Verwaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tarifliche Eingruppierung → siehe Papier aus Berlin zur Information (Anlage 6) - Vorhandene Stärken der kommunalen Arbeitgeber gezielt in der Argumentation einsetzen (sicherer Job, Zusatzversorgung, Gesundheitsmanagement, Fortbildungsmöglichkeiten, ggfs. Aufstiegsmöglichkeiten, Kita-Plätze für Mitarbeiter/innen bieten, Betriebskindergarten, Jobticket usw.) <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>Themenspeicher für künftige Sitzungen: (Bearbeitung dieser Aspekte war aus zeitlichen Gründen nicht mehr möglich bzw. wurde von den Teilnehmer/innen nicht als prioritär beurteilt)</p> <p>6.4 Unzureichende Eingangsqualifikation der Auszubildenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisation von Nachhilfeunterricht für die eigenen Azubis im Betrieb, gezielte Förderung im Bereich unzureichender Leistungen in den Grundrechenarten, in der deutschen Sprache in Wort und Schrift usw. in der Kommune (über Schulen, VHS, etc.) - ... <p>6.5 Unterstützung der Ausbildungsbetriebe innerhalb der Verwaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Imageverbesserung nach „innen“ - „Leuchtturmprojekte“ - ... <p>6.6 Kosten der Ausbildung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ansätze zur Kostenreduzierung diskutieren, denn oft sind die Kosten der Ausbildung ein Argument, das dazu führt, Ausbildungsbetriebe auf zu geben oder zu verkleinern. - ... | |
| <p>7.</p> | <p>Wie wollen wir künftig weiterarbeiten?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eine jährliche Tagung der Ausbildungsbetriebe bzw. von an Ausbildung interessierten Städten zum Thema „Gärtnerausbildung in Kommunen“ wird für sinnvoll und realisierbar gehalten, Terminierung im Herbst (Oktober) wird befürwortet. - Die oben angesprochenen Themen (Berufsnachwuchswerbung, Qualitätssicherung in der Ausbildung, Schaffung von Anreizen für | <p>wer?</p> <p>Alle</p> <p>Alle</p> |

| | | |
|---|--|--|
| | <p>den Verbleib der Mitarbeiter/innen im Betrieb) sollen vorangetrieben - sowie die noch nicht bearbeiteten Themen (mangelnde Eingangsqualifikation der Azubis, Kosten der Ausbildung,...) in einer der nächsten Sitzungen besprochen werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Als hilfreich werden u.a. ein Positionspapier zum Thema kommunale Gärtnerausbildung (Umfang/Layout ähnlich den Broschüren des AK Stadtbäume) angesehen evtl. über GALK e.V.; Adressaten sind Städte bzw. Grünflächenämter; Ziel ist es, die Notwendigkeit von qualifizierter Berufsausbildung in Kommunen darzustellen, Vorteile zu benennen, für Ausbildung zu werben und Hinweise zu Organisation usw. zu geben. AK - Aufkleber für die Fahrzeugwerbung auf Grünflächenamtsfahrzeugen mit dem Motto „Wir bilden Gärtner/innen aus“ (evtl. von GALK e.V.?) könnten als Werbemedium sinnvoll sein, weil sie kommunale Gärtnerausbildung nach außen wahrnehmbar machen. AK - Eine gemeinsame Internetplattform für die kommunalen Ausbildungsbetriebe unter dem Dach www.galk.de wird für dringend erforderlich gehalten. Der AK wird vorklären und ggfs. Vorschläge für eine Umsetzung erarbeiten (lassen). AK - Als weiteres Instrument zur Qualitätssicherung sollen gegenseitige Besichtigungen der Ausbildungsbetriebe im Rahmen der Tagung durchgeführt werden. Die Städte Hannover, München erklären spontan ihre Bereitschaft zur Tagung mit Besichtigung einzuladen. Weitere Vorschläge dazu werden vom AK entgegengenommen. Alle - Unterjährig können Hinweise, Anregungen oder Beispiele zum Thema per mail an den AK Ausbildungswesen (burkhard.nolte@esslingen.de) gesendet werden. <p>Ort und Zeit der nächsten Sitzung: Alle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die 2. Sitzung zur Kommunalen Gärtnerausbildung soll im Oktober 2014 stattfinden. - Ein Teil der Sitzung soll der Vorstellung eines kommunalen Ausbildungsbetriebes vorbehalten sein - mit Erläuterungen zu Nachwuchswerbung, Bewerberauswahl, Organisation des Betriebs, personelle, maschinelle und finanzielle Ausstattung, Projekte, besondere Probleme usw. Nachdem die Stadt Hannover aus organisatorischen Gründen erst 2015 zu einem Besuch einladen möchte, ist der Ort derzeit noch offen. Vorschläge können an den AK-Sprecher gerichtet werden. | |
| <p>Protokoll gefertigt: 22.10.2013</p> <p>gez. Burkhard Nolte</p> | | |

Verteiler:

- Teilnehmer/innen
- GALK-Präsidium
- GALK-Landesgruppensprecher
- GALK-Arbeitskreissprecher
- GALK/DST FK Friedhofswesen und Stadtgrün

Anlagen:

- **1. Teilnehmer/innenliste**
- **2. ZVG-Berufsnachwuchswerbung auf facebook und twitter**
- **3. Flyer zur Gärtnerausbildung, Hannover**
- **4. Pilotprojekt Azubis aus Spanien, Hannover**
- **5. Vertragsmuster für Ausbildungskooperationen (Heidenheim, Erfurt)**
- **6. Papier zur tariflichen Eingruppierung aus Berlin**