

Deutsche Gartenamtsleiterkonferenz Arbeitskreis Ausbildungswesen

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

Verteiler:

- Mailliste Teilnehmer/innen
-

GALK-Verteiler

- GALK AK Ausbildung
- Erweitertes Präsidium
- Internetredaktion

Sprecher

Burkhard Nolte

Telefon: 0711-3512 2495

Telefax: 0711-3512 552495

Mobil: 0177 7899775

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, 06.05.2024

Ergebnisprotokoll der 9. Tagung zur „Gärtnerausbildung in Kommunen“ am 18./19.April 2024 in Esslingen am Neckar

1.	Begrüßung und Einführung <p>Burkhard Nolte begrüßt die Teilnehmenden der 9. Ausbildertagung des GALK AK Ausbildungswesen sehr herzlich in Esslingen. Neben vielen regelmäßigen Besucher/innen nehmen 3 Teilnehmer/innen aus Berliner Bezirken und einige weitere Kolleg/innen erstmalig an der Ausbildertagung teil. Einige Kolleg/innen haben sich krankheitsbedingt leider kurzfristig entschuldigen müssen (MA, KO). Andere seit Jahren regelmäßige Besucher/innen können in diesem Jahr nicht teilnehmen und möchten künftig gern wieder eingeladen werden (KA, SW,...).</p> <p>Eine kurze Vorstellungsrunde ergibt folgendes Bild der Teilnehmenden und der jeweiligen Situation:</p> <p>W: Annette Berendes, Ressortleitung Grünflächen und Forsten, aktuell keine Gärtnerausbildung in W, Forstwirtausbildung wird weiterhin angeboten.</p> <p>MA: Nadine Seibert, SGL Freiflächenunterhaltung, Landschaftsgärtnerausbildung, ca. 15 Azubis im GaLaBau</p> <p>D: Jörg Langenhorst, Abteilungsleiter Hauptbetriebshof, Ausbildung in den Sparten: BluZie, GaLaBau, Baumschule, Friedhofsgärtner sowie Floristen - ca. 30 Azubis</p> <p>F: Thomas Diekmann, Sascha Bauerfeld, Hans Pohler: 18 Azubis im GaLaBau, Frage der Akquise künftiger Azubis beschäftigt derzeit besonders. Thomas Diekmann hat Ende 2023 andere Aufgaben im Amt übernommen und die Ausbildung an die Kollegen übergeben und ist daher zum letzten Mal in der Runde.</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>B-Pankow: Regina Schnurre: keine eigene Ausbildung im Bezirk, hat die Kollegen aus den anderen Berliner Bezirken zur Teilnahme motiviert. (Danke!)</p> <p>KO: Jutta Hase, Björn Bareth, Winfried Mathy: Vertreten den Eigenbetrieb (EB) Stadtgärtnerei in KO, GaLaBau 7 Azubis, und Zierpflanzen 14 Azubis, Die Frage: „Wie können wir die Azubis halten?“ ist besonders relevant.</p> <p>LU: Michaela Rödel, Teamleitung Verwaltung im Wirtschaftsbetrieb Ludwigshafen (WBL), EB der Stadt LU. Qualität der Azubis beschäftigt die Kollegen besonders.</p> <p>DD: Kathrin Klatt, im Regiebetrieb 67 der LH Dresden werden 21 Azubis im GaLaBau ausgebildet.</p> <p>BI: Bernd Kaminsky, Sandra Möller: 14 Azubis im GaLaBau werden ausgebildet, auch Werker. Wie können wir die fertigen Gärtner im Betrieb halten? Auch die Frage der Eingruppierung der Ausbilder interessiert.</p> <p>OS: Markus Diersing, 12 Azubis auf insgesamt 15 Stellen werden im GaLaBau im EB ausgebildet.</p> <p>B- Tempelhof-Schönefeld: Karina Martini, 5 Azubis auf 12 vorhandenen Ausbildungsplätzen, Bewerberzahlen sind rückläufig</p> <p>B-Neukölln: Barbara Igel, 7 Azubis, 1 Student im dualen Studium wird ausgebildet</p> <p>B- Mitte: Daniel Tepper, 30 Azubis im GaLaBau befinden sich in Ausbildung</p> <p>Ochtrup: Franz Laurenz: 3 Azubis im GaLaBau sind hier in Ausbildung</p> <p>S: Kilian Betzhold ist Abteilungsleiter Betrieb, Ausbildung Zierpflanzen läuft gut, GaLaBau-Ausbildung hat 21 Stellen, ca. 13 besetzt; evtl. sollen künftig auch Staudengärtner ausgebildet werden.</p> <p>ES: Matthias Scheider, Abteilungsleiter Grünflächenpflege und stv. Amtsleiter im Grünflächenamt Esslingen, Ulrich Klein, Ausbilder (Gärtnermeister), aktuell 5 GaLaBau-Azubis und ein Fachwerker werden ausgebildet. Es sind 4 Azubi-Stellen fest vorhanden und eine flexibel besetzbare, die im Amt für die angebotenen Ausbildungsberufe (Forstwirt, Gärtner und Bestattungsfachkraft) flexibel je nach Bedarf und Bewerberlage eingesetzt werden kann.</p> <p>2. Vorstellung Grünflächenamt und kommunale Gärtnerausbildung in Esslingen</p> <p>Burkhard Nolte gibt einen kurzen Überblick über Aufgaben, Organisation und aktuelle Herausforderungen im Grünflächenamt Esslingen (Präsentation siehe Anlage 2.).</p> <p>Ulrich Klein stellt den Ausbildungsbetrieb für Gärtner, FR GaLaBau, im Grünflächenamt Esslingen vor (Präsentation siehe Anlage 3). Dazwischen bzw. danach werden einzelne Aspekte im Plenum vertieft diskutiert:</p> <p>Frage: Wie viele Azubis darf ein Meister ausbilden? Nach Vorgabe der LW-Kammer in NRW darf ein/e Meister/in bis zu 8 Azubis ausbilden. Andere Vorgabe besagt mind. 5 Std./Woche pro Azubi. Bei 40 Std./Woche ergeben sich so ebenfalls 8 Azubis/Meister.</p> <p>Für die Ausbildung von Fachwerkern ist eine besondere Qualifikation nachzuweisen. Diese kann durch einen Lehrgang erworben werden.</p>	
--	--

ES: Ulrich Klein hat diese Qualifikation für die Werker Ausbildung durch seine Ausbildung als Heilerzieher erworben.

Manche Vorarbeiter möchte keine Azubis im Team haben. In jedem Fall müssen die Auszubildenden in diese Rolle eingearbeitet werden. Die Azubis sollen nicht demotiviert werden. Ein Notenblatt (mit Schulnoten) für die Azubis als feedback des Teams/Vorarbeiters spiegelt in Frankfurt/Main die gegenwärtige Leistung zurück, wenn ein Azubi ein Team wieder verlässt und in einen anderen Bereich wechselt.

Frage: Arbeitskleidung –Wie wird sie beschafft? Wie gereinigt? Erfahrungen?

Viele Betriebe mieten inzwischen die Arbeitskleidung für ihre gesamte Mitarbeiter-schaft inklusive Reinigung. Je MA gibt es z.B. 3 komplette Sätze, die nach Reinigung vom Dienstleister wieder sauber in die Spinde geliefert werden. Die Ausschreibung dieser Leistungen ist aufwändig und nicht ganz einfach, wenn sie produktneutral erfolgen muss und dennoch Qualität/Passform usw. stimmen soll (**DD**). Bei vielen Betrieben erfolgt das Anmessen der Kleidung bereits vor Arbeitsbeginn, so dass ab dem 1. Arbeitstag die komplette entsprechende Arbeits-(Warn-)Kleidung mit Sicherheitsschuhen usw. verfügbar ist. Die Erfahrungen mit den Wäschevermietungen sind durchwachsen, teilweise erfolgt Transport der Schmutzwäsche in Wäschereien über weite Strecken aus Kostengründen ins Ausland (und ist damit wenig nachhaltig).

Andere Betriebe beziehen z.B. über Engelbert Strauß oder die FA. MASCOT die Kleidungsstücke (Kauf), die gemäß Gefährdungsbeurteilung und Vorgaben des Betriebs beschafft werden sollen. Bei den Kolleg/innen kommt gut sitzende, hochwertige und etwas individuellere Arbeitskleidung sehr gut an und führt zu größerer Zufriedenheit als schlecht sitzende preiswerte uniforme Miet-Kleidung.

W, F: Die Auswahl der Arbeitskleidung sollte stets unter Beteiligung einer Gruppe der Mitarbeiter/innen und /oder Personalvertretung erfolgen. Auch Trageversuche sind sinnvoll.

Offenbar sind die Erfahrungen mit Mietwäscheanbietern teilweise nicht zufriedenstellend (**OS, ES**).

In einigen Städten hat sich ein CI entwickelt: Tiefbau/Abfallwirtschaft tragen überwiegend orange Arbeits-/(Warn)Kleidung, Gärtner tragen überwiegend grüne Arbeits- und gelbe Warnkleidung. In KO hat der ASA entschieden, dass komplett orange Warnkleidung zu tragen ist.

Führerschein: Nach bestandener Gehilfen-Prüfung werden in ES auch Lkw-Führerscheine (soweit innerbetrieblicher Bedarf besteht) von der Stadt vollständig finanziert.

Nachwuchsgewinnung: Gute Erfahrungen bestehen mit dauerhafter, ganzjähriger Ausschreibung/Suche nach Azubis (LU, BI). Alle 10-12 Wochen erfolgt ein Bewerberauswahlverfahren. Übliche Ausschreibung Nov/Dez. für September des Folgejahres führt oft (noch) zu keinem Ergebnis. Dann wird im Jan./Feb./März erneute Suche erforderlich. Oft springen Bewerber/innen, die früh zugesagt haben, bis Ausbildungsbeginn wieder ab oder kommen dann einfach nicht. Es finden sich andererseits häufig Nachzügler. Die permanente Suche und laufende Bewerberauswahl erscheint deshalb ein

	<p>sinnvoller Ansatz zu sein!</p> <p>ES hat gute Erfahrungen mit Ferienjobbern und Praktikant/innen gemacht, die den Betrieb, die Arbeiten und die Kollegen schon etwas näher kennen gelernt haben und sich dann zur Ausbildung entschließen.</p> <p>3. Künftige Betreuung des GALK AK Ausbildungswesen, Wechsel in der Sprecherfunktion</p> <p>Zum 31. Mai 2024 geht Burkhard Nolte in den Ruhestand und gibt damit die Sprecherfunktion im AK Ausbildungswesen nach über 20 Jahren ab. Annette Berendes, selbst langjähriges Mitglied im AK, hat sich erfreulicherweise bereit erklärt, diesen GALK Arbeitskreis als Sprecherin weiter zu betreuen. Es stehen in diesen Zeiten des Fachkräftemangels in nahezu allen Bereichen der Kommunalverwaltung viele Aufgaben im AK an: Mit hoher Priorität die Nachwuchsgewinnung für Gärtner, Forstwirte, Baumpfleger... in den Regiebetrieben als unsere zentralen kopfzahlstarken Berufsgruppen im öffentlichen Grünbereich. Aber ebenso die Nachwuchssuche für die Ingenieurstellen aus dem Hochschulbereich. Hier sind die Studierendenzahlen rückläufig, Hochschulen werden Studiengänge in der Landschaftsarchitektur/Landschaftsplanung ggfs. schließen, offene Stellen müssen schon heute mehrfach ausgeschrieben werden oder bleiben länger unbesetzt. Der größte Engpass durch Ausscheiden der Babyboomer steht erst in den kommenden Jahren noch an...</p> <p>Annette Berendes blickt auf die Arbeit im AK Ausbildung zurück, dankt Burkhard Nolte und überreicht als Geschenk die Figur des „Jungen Engels“ von Eckehardt Lowisch aus Wuppertal. Ganz herzlichen Dank dafür an Alle! Die Figur hat auf meinem Schreibtisch zu Hause schon einen Ehrenplatz gefunden!</p> <p>In jedem Fall soll die „Ausbildertagung“ als bewährtes Format zum bundesweiten Austausch der Praktiker aus der kommunalen Gärtnerausbildung fortgeführt werden. Annette Berendes hofft auf weiterhin rege Unterstützung aus dem Kreis der Mitglieder des AK. Als Mitglied des erweiterten Präsidiums der GALK e.V. und Mitglied in der Fachkommission Stadtgrün - dies sind Funktionen, die mit der Sprecherfunktion im AK verbunden sind - besteht weiterhin die Möglichkeit, Themen aus dem Ausbildungsbereich in die GALK Gremien zu tragen.</p> <p>Für Juni wird eine Videokonferenz im GALK AK Ausbildung vorgesehen, um die anstehenden Aufgaben im AK zu besprechen. Auf der GALK-Internetseite werden die Ansprechpartner aktualisiert.</p> <p>4. Rundgang durch die Innenstadt mit Besuch von Grünanlagen und Azubi-Baustellen</p> <p>Vom Tagungsort aus geht es durch die zentrale innerstädtische Grünanlage Maille (Anlage eines Spielbereichs durch die Azubis und regelmäßige Regeneration der Flächen durch Verlegen des Rollrasens nach den jährlich stattfindenden Open-Air-Theateraufführungen der Württembergischen Landesbühne) vorbei am Kesselwasen, dem Canzleyufer, dem Schelztor und dem Klosterhof am ehemaligen Dominikanerkloster (dort Pflegeeinsätze der Azubis). Über die steile Burgstaffel geht es zum Seilergang der Burg-</p>	
--	--	--

anlage, die Teil der mittelalterlichen Stadtbefestigung war. Im Inneren Burghof erläutert Ulrich Klein die Azubi-Baustelle am Kanonenbuckel. Hier haben die Azubis eine zusätzliche Naturstein-Trockenmauer zur Terrassierung des steilen Geländes einschließlich aller anfallenden Erd- und Steinarbeiten eingebaut und anschließend die Terrasse mit Stauden bepflanzt. Den Abschluss findet der kleine Rundgang bei der Sektkellerei Kessler.

5. 19.04.2024, Fortsetzung der Tagung um 8:30 Uhr

Warum Gärtner/in bei der Stadt lernen? Warum bei der Kommune bleiben? Wie gewinnen und halten wir Azubis in Zeiten des Fachkräftemangels?

Impuls: Antonios Diamantis und Julian Grob vom Grünflächenamt schildern ihren persönlichen Werdegang, die Motivation zur Ausbildung im Beruf Gärtner und zum Verbleib bei der Kommune. Eine zentrale Aussage der beiden jungen Kollegen ist die Vielseitigkeit des Berufsbildes, die attraktiv auf junge Menschen wirkt. Und das breite Spektrum an Tätigkeiten, der Maschineneinsatz und die vielfältigen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bei der Kommune.

Daran schließt sich die Diskussion im Plenum an:

OS: Die Vielseitigkeit in der Ausbildung steht und fällt mit dem Ausbilder! Mit den Azubis und ihren Leistungen wird zu wenig nach außen an die Öffentlichkeit gegangen.

B: Oft fehlt es am Willen der Vorgesetzten zur Öffentlichkeitsarbeit. Es darf alles nichts kosten. Es fehlt an Wertschätzung und Würdigung der guten Arbeit in der Ausbildung.

BI: Die komplette Bandbreite im GaLaBau wird angeboten. Auch größere Projekte und auch solche, die zunächst geplant werden müssen, werden vom Ausbildungsbetrieb angegangen. Die Presse wird aktiv genutzt. Zeitungsartikel dienen als Akquise für neue Projekte. Es gibt so viele Projekte, dass vom Ausbildungsbetrieb sogar welche abgelehnt werden müssen.

KO: Die besten Projekte werden für den eigenen Betrieb aufgehoben. Planung mit den Azubis gemeinsam. Von der Planungsabteilung gibt es oft nur kleine Projekte.

Wie erfolgt die Auswahl geeigneter Projekte für die Azubis und die Abwicklung? Meister fragen oft die Bezirke an, ob es Projekte für Azubis gibt, die geeignet sind. Oft scheint die Auswahl geeigneter Azubi-Projekte nicht ganz einfach zu sein, weil die Erwartungen bei den Planern/Planungsabteilungen zu hoch sind („viel Leistung, rasch und für wenig Geld“). Bei zwingend erforderlicher Abrechnung der Azubi-Leistungen in der Kommune führt die in der Regel längere Bauzeit bei Ausbildungsbetrieben zu Mehrkosten – dann erfolgt künftig deswegen bevorzugt eine Vergabe an Fremdfirmen.

Es scheint ein sehr wichtiger Punkt für eine gute und für beide Seiten (!) erfolgreiche Zusammenarbeit zu sein, dass die Verrechnungsmodalitäten mit Augenmaß (und ggfs. vernünftigen Verrechnungssätzen) erfolgen!

<p>ES hat daher die früher übliche Verrechnung der Azubileistungen für Bau- und Sanierungsvorhaben wieder aufgegeben. Ursprünglich sollte dadurch die wirtschaftliche Leistung des Ausbildungsbetriebs auch im Haushaltsplan abgebildet werden; dieser Ansatz hat sich nicht bewährt.</p> <p>BI: Azubileistungen werden nicht verrechnet.</p> <p>OS: Es werden 19,- Euro/Std. verrechnet. Durch die relativ geringe Verrechnung ist dann z.B. ein Azubi-Einsatz mit Werbewirkung im Rahmen einer Veranstaltung zum Westfälischen Frieden (Ausbringen von Rollrasen auf einer Kreuzung nachts) realisierbar.</p> <p>Beide Seiten profitieren, wenn durch die Azubis auch mal anspruchsvollere Projekte oder kurzfristige Arbeiten ohne großes Budget möglich gemacht werden. Und der Ausbildungsbetrieb profitiert von abwechslungsreichen Arbeiten, die von den Planern übertragen werden und auch gut zu Werbezwecken für den Ausbildungsbetrieb in die Öffentlichkeit vermittelt werden können.</p> <p>DD: Es gibt einen Termin mit dem Auftrag gebenden Amt, bei dem Pläne und Baustellen besprochen werden. Der Ausbilder kann daraus geeignete auswählen. Durch Baustellenbanner wird für Aufmerksamkeit auf den Märkten gesorgt. Dachbegrünung wurde z.B. auf dem Sozialgebäude der Azubis aufgebracht. Junge Mitarbeiter werden über Fortbildungskataloge durch die Meister angesprochen und gefragt, ob Interesse besteht. Ggfs. erfolgt Abschluss einer entsprechenden Qualifizierungsvereinbarung.</p> <p>F: Die Bezirke sind mit der Ausbildung vernetzt. Es werden von dort Baustellen dem Ausbildungsbetrieb vorgeschlagen. In den Zeiten zwischen den Berufsschulblöcken werden z.B. u.a. Naturschutzprojekte angeboten.</p> <p>D: Durch die fertig werdenden Azubis soll die Altersstruktur in den Bezirken wieder verbessert und besser durchmischt werden. Die eigene Ausbildung in den 4 Fachrichtungen wirkt dem Fachkräftemangel entgegen. Ein sicherer Job, gute Maschinen- und Geräteausstattung und solide Arbeitskleidung sind weitere positive Kriterien.</p> <p>BI: Oft gibt es überalterte Teams – und ein einzelner junger Azubi soll es dann richten.... Das funktioniert dann nicht. Es gilt, junge Vorarbeiter/innen zu stärken und für gute Altersdurchmischung zu sorgen. „Wohlfühlen“ spielt für junge Menschen eine wichtige Rolle bei der Arbeit, Zuhören, Fragen stellen, Ideen für die Zukunft entwickeln.</p> <p>S: Altersstruktur ist so, wie bereits aus anderen Städten geschildert. Es gilt Azubis dort einzusetzen, wo bereits motivierte Vorarbeiter sind.</p> <p>B: Ziel ist es, zunächst wieder eine typische Altersstruktur im Betrieb aufzubauen. Durch jahrelangen Stellenabbau und Wiederbesetzungssperren ist die Altersstruktur verzerrt und es sind weit überwiegend ältere Mitarbeiter/innen übrig geblieben.</p> <p>Wie gewinnen wir Azubis? Wie halten wir sie?</p> <p>F: Berufsausbildungsmessen, besonders aber durch Schulprojekte. Früh auf Schulen und die Schüler zugehen und gemeinsame Projekte an den Schulen anbieten – bevor Polizei und Feuerwehr dort akquirieren.</p> <p>KO: hat keine positiven Erfahrungen zu Ausbildungsmessen, da geringe Resonanz. 30 Schulen wurden angeschrieben und für Ausbildung geworben – ohne Rückmeldungen.</p>	
--	--

<p>30 % der eigenen 110 Mitarbeiter/innen im Betrieb wurden selbst ausgebildet. Wichtig erscheint den Kollegen die Durchlässigkeit.</p> <p>D: „Lust auf Handwerk“ (Messe) – interessantes Format. Schüler/innen der Klassen 8/9/10 werden durch kurze Filme informiert, es gibt z.B. eine „tomato to go“ zur Erprobung des grünen Daumens, Kontakte werden geknüpft.</p> <p>BI: „Steter Tropfen ...“ ist eine sinnvolle Strategie. Multiplikatoren suchen und daher Mamas und Papas ansprechen! Eltern sind wichtige Ansprechpartner bei der Berufswahl ihrer Kinder! Das Schulsystem ist viel durchlässiger geworden, Zielgruppen sind deshalb sowohl Haupt-, als auch Realschüler/innen und Gymnasiasten.</p> <p>W: Wird Berufsberatung von angehenden Azubis genutzt? Oft schwierig, weil die Berufsberater/innen keine eigenen Erfahrungen mit den praktischen Berufen haben.</p> <p>DD: 50% der Bewerber/innen kommen über die Arbeitsagentur. „Schau rein“ – Woche der Unternehmen als Format, bei dem sich die Betriebe vorstellen.</p> <p>„Tag des offenen Rathauses“- Grünflächenamt ist neben Polizei, Feuerwehr, ... vertreten. Spiel/Geschicklichkeits-Parcours wird mit Laubbläser und Ball durchlaufen.</p> <p>LU: Wie werben für Azubis? Messe mit Außenflächen: Aufstellen von Bagger, Geräten, QR-Code-Quiz/ Instagram/ Gewinnspiel; Wie halten der Azubis? Teamleiterstellen in Aussicht stellen, Meisterstellen anbieten, Weiterbildung zahlen usw.</p> <p>OS: Generationenwerkstatt der Stiftung „Junge Menschen in gewerblichen Berufen“, umfasst ein 8-wöchiges Praktikum. Vor dem Ruhestand wird von älteren Menschen den jungen Menschen der eigene Beruf nahegebracht. Aus großer Anlage werden z.B. Teilaufgaben als Projekt herausgelöst und umgesetzt.</p> <p>D: „Bewerbungszentrum“ – im Bus kann man einen QR-Code scannen, damit ist extrem niederschwellig eine Bewerbung bei der Stadt möglich! Der Erstkontakt zur Ausbildung bei der Stadt wird so hergestellt und kann dann von Seiten der Stadt weiter aufrechterhalten und fortgeführt werden, da Kontaktdaten ab diesem Zeitpunkt für die weitere Kommunikation vorhanden sind.</p> <p>MA: Strategie: „Anreize um den Beruf herum schaffen“: Smartphones für Vorarbeiter, Azubi-Laptops, Getränke (Wasser) gibt es kostenlos, Fortbildungen werden angeboten, Führerscheine der Klassen B und C1E, 4-Tage-Woche...</p> <p>B: Es scheitert oft an einfachen Dingen: Mitarbeiter hat die Weiterbildung absolviert aber aus formalen Gründen ist eine interne Besetzung nicht möglich.</p> <p>LU: Enger Kontakt mit der Personalvertretung wird frühzeitig gesucht. Daher erfolgt oft nur eine interne Ausschreibung, die den internen Bewerber/innen die Stelle sichert.</p> <p>DD: DPR und Mitarbeiter/innen ansprechen und „Entwicklungsvereinbarungen“ abschließen. Bei internen Stellenbesetzungen „Interessenbekundungsverfahren“ durchführen - damit ist eine zielgerichtete, qualifizierte, interne Besetzung formal sauber</p>	
--	--

	<p>möglich.</p> <p>S: „Investieren in die Menschen“, nicht zu sehr fokussieren auf eine einzelne Person lautet die Empfehlung.</p> <p>LU: Stadtweite interne Jobbörse: Die Abschluss-Azubis gehen dorthin und jeder Verwaltungsbereich mit offenen Stellen kommt auch dorthin um nach geeigneten Bewerber/innen zu suchen.</p> <p>Berichte und Diskussion zu den vorgeschlagenen Themen von der letztjährigen Tagung in Ludwigshafen:</p> <p>6.1 - Verzeichnis kommunaler Ausbildungsbetriebe bundesweit – Bericht der Kolleg/innen Sandra Möller, Kathrin Klatt, Winfried Mathy aus den Bundesländern</p> <p>BI: Für NRW hat Sandra Möller das gewünschte Verzeichnis der kommunalen Ausbildungsbetriebe für Gärtner/innen erstellt. Es steckt viel Arbeit drin, da die im Netz verfügbaren Verzeichnisse viele „Karteileichen“ enthalten. Nur durch viele Telefonate konnten die tatsächlich aktuell ausbildenden Betriebe eruiert werden.</p> <p>DD: Frau Klatt hat für Sachsen das Verzeichnis erstellt und dem AK bereitgestellt.</p> <p>KO: In Rheinland-Pfalz war die Bereitstellung der Daten aus Datenschutzgründen nicht möglich.</p> <p>KA: Lisa Most aus KA hat vor der Tagung für BW die Daten über einen link bereitgestellt. Es können online aus allen Betrieben im Gesamtverzeichnis dort die Kommunen herausgefiltert werden.</p> <p>Den Kolleg/innen herzlichen Dank für ihre Mühen! Auf diese Daten kann der AK bei Bedarf zurückgreifen, z.B. wenn über Kurzumfragen Meinungsbilder zu bestimmten Themen eingeholt werden sollen. Oder wenn im regionalen Umfeld für die Teilnahme an der Ausbildertagung gezielt geworben werden soll usw.</p> <p>6.2 - „Azubitausch“ zwischen Betrieben für einige Wochen als Beitrag zur Qualifizierung? – Bericht des Kollegen Markus Diersing</p> <p>Markus Diersing berichtet anhand einer Präsentation zu den schon weit fortgeschrittenen Überlegungen für einen Azubitausch (siehe Präsentation, Anhang 4).</p> <p>Mit dem Austausch von Azubis im 2. oder 3. Lehrjahr für 2-3 Wochen mit einem anderen kommunalen Betrieb könnten die Azubis neue Arbeitsweisen kennenlernen, den Horizont erweitern, sich vernetzen, neue Berufskollegen kennenlernen, sich ein wenig behaupten lernen, Probleme und Lösungen in anderen Kommunen anschauen und vieles mehr. Gerade das Kennenlernen von anderen Regionen und Naturräumen usw. ist ein wertvoller Zusatznutzen.</p> <p>Es gibt zwar zunächst viele Fragen zu klären, aber es gibt auch bereits konkrete Vorschläge , wie man eine solche Idee realisieren kann:</p>	
--	--	--

- Die Azubis sollten den Betrieb selbst aussuchen können.
- Der Ausbildungsbetrieb entscheidet bei der Terminierung mit.
- Ein paralleler „Gegentausch“ (bei dem zeitgleich auch ein Azubi des anderen Betriebs in den eigenen Betrieb wechselt) wird grundsätzlich empfohlen, ist aber nicht zwingend.
- Die Lohnkosten werden durch den Ausbildungsbetrieb übernommen (wie bei überbetrieblicher Ausbildung usw. auch).
- Der aufnehmende Betrieb organisiert die Unterbringung (z.B. in den Familien der Azubis, die als Gastfamilie fungiert, oder in der Jugendherberge, einer angemieteten Ferienwohnung ...). Bezahlung entweder über den aufnehmenden Betrieb, der ja auch die Arbeitskraft bekommt, oder durch den abgebenden Betrieb der z.B. über einen Dienstreiseantrag abrechnet.
- Der Ausbildungsbetrieb stellt die PSA für den Azubi; das Werkzeug etc. stellt der aufnehmende Betrieb.
- Unfallversicherung und Krankenkasse übernimmt weiterhin der Ausbildungsbetrieb
- Der aufnehmende Betrieb stellt eine Teilnahmebestätigung aus.

Die überzeugend vorgetragenen Überlegungen finden große Zustimmung im Arbeitskreis! Vielen Dank für die gute Vorarbeit! Daher geht es primär jetzt um die Frage, was man zur Beförderung dieses sinnvollen Ansatzes weiter tun kann.

DD: Abrechnung über Dienstreisebudget ist möglich.

KO: Tausch mit weiter entfernten Kommunen wird eher befürwortet als Tausch mit Nachbarkommunen.

S: „Paten“ wären hilfreich, die sich vor Ort während der 2-3 Wochen etwas kümmern.

BI: Volljährigkeit sollte Voraussetzung sein, wegen der ansonsten schwierig zu leistenden Aufsichtspflichten.

LU: Auf der GALK-Internetseite sollte eine Handreichung für die Städte aufgenommen werden, die einen solchen Azubiaustausch befürworten und bereit dazu sind.

Annette Berendes wird sich dieses Themas an- und dazu Kontakt mit der GALK-Internetredaktion (Gerhard Doobe) aufnehmen. Ein Dank geht an alle beteiligten Kolleg/innen für ihre sehr gute Vorarbeit!

6.3 - Wäre ein „GaLaBau-Cup“ oder Berufswettkampf für den kommunalen Bereich

	<p>sinnvoll? – Bericht des Kollegen Markus Diersing, (siehe Anlage 5 Bauaufgabe Jub.)</p> <p>Beim GaLaBau-Cup des BGL dürfen Kommunen nicht oder zumindest nicht in der Endausscheidung teilnehmen und sind daher uninteressant. Leistungsvergleiche und spannende Berufswettkämpfe können für Jugendliche aber Abwechslung bieten und Anreiz sein.</p> <p>In OS steht das Jubiläum 40 Jahre Gärtnerausbildung an. Ein Azubitag mit einem kleinen Berufswettkampf könnte Startschuss für einen solchen WBW sein, indem einige Kommunen dazu eingeladen werden. Dazu wurde eine landschaftsgärtnerische Aufgabe geplant, die in 5 Stunden von den Teams zu erstellen ist (siehe Anlage 5).</p> <p>B: Es ist ein berlinweiter, also landesweiter, Wettbewerb angedacht. Die Kosten für die Durchführung werden auf 25.000,- bis 30.000,- Euro geschätzt. Es könnten sich 2-er-Teams bilden aus dem Betrieb oder die sich aus der Berufsschule kennen.</p> <p>Denkbar wäre z.B. in einer größeren öffentlichen Parkanlage die Musterbauaufgaben von den Teams zu integrieren, so dass im Abstand von z.B. 50 m eine Reihe neuer, schön angelegter Bankplätze mit attraktiver Pflanzung drum herum entstehen. Das wäre positiv in der Außenwirkung, zugleich werbewirksam im Hinblick auf die Ausbildung und sicher von breitem öffentlichem Interesse (Presse).</p> <p>Die Ideen stoßen auf positive Resonanz. Die Kollegen aus B, OS, BI, DA, S halten in der Sache Kontakt. Ein herzlicher Dank geht an alle beteiligten Ausbilder/innen!</p> <p>7. Verschiedenes</p> <p>Das Thema „onboarding“ wird angesprochen (LU), insbesondere der Zeitraum zwischen Zusage des Ausbildungsplatzes und dem Einstieg: Wie hält man in dieser Phase laufend Kontakt zu den Jugendlichen, auch um ein Abspringen zu vermeiden?</p> <p>OS: Geburtstagsglückwünsche von der Stadt</p> <p>S: Geburtstagsgrüße und kleines Geschenk</p> <p>B: Mailadresse und Handynummer für die Kontaktaufnahme sowie Geburtstagsglückwünsche</p> <p>8. Ort und Zeit der nächsten Tagung/mögliche Themenschwerpunkte 2025</p> <p>Sandra Möller lädt die Teilnehmer/innen für 2025 nach Bielefeld ein. Der Termin soll vor Ostern stattfinden. Bitte mögliche Termine vorsorglich im Kalender blocken!</p> <p>Herzlichen Dank an die Kollegen aus BI für die Einladung!</p> <p>Themenschwerpunkte könnte z.B. die Ausbildung von Werkern/Fachwerkern bzw. von „Praktikern“ sein. Hier bestehen viele Fragen zur inhaltlichen Ausbildung und zum Wechsel in die Vollausbildung, der kaum möglich ist.</p>	
--	---	--

	<p>ES fügt zur Information die einschlägige VO als der Anlage dem Protokoll bei (Anlage 6).</p> <p>Annette Berendes und Burkhard Nolte danken allen Teilnehmer/innen für die - wie immer - sehr lebhaft, intensive, fachkundige, engagierte und disziplinierte Diskussion!</p> <p>Ende der Tagung: ca. 12:00 Uhr</p>	
	<p>Anlagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anlage 1 Teilnehmerliste 2024 - Anlage 2 Präsentation Grünflächenamt Esslingen - Anlage 3 Präsentation Gärtnerausbildung in Esslingen - Anlage 4 Präsentation Azubitausch - Anlage 5 Präsentation Bauaufgabe Berufswettbewerb (Jubiläum OS) - Anlage 6a Gartenbaufachwerkerverordnung_GBFWVO - Anlage 6b Betrieblicher Ausbildungsplan..Fachwerker 	
	<p><i>Allen Kolleg/innen der Ausbildertagung wünsche ich für die Zukunft sehr herzlich alles Gute, Gesundheit, Glück und Erfolg beruflich und privat!</i></p> <p>Esslingen am Neckar, 06.05.2024 gez. Burkhard Nolte</p>	
<p>Verteiler: Teilnehmer/innen</p>		