

Deutsche Gartenamtsleiterkonferenz Arbeitskreis Ausbildungswesen

GALK e.V. Ressort Grünflächen und Forsten * Johannes-Rau-Platz 1 * 42275 Wuppertal

Verteiler

- Mailliste Teilnehmer/innen

GALK-Verteiler

- GALK AK Ausbildung
- Erweitertes Präsidium
- Internetredaktion

Sprecherin

Annette Berendes

Telefon: 0202 – 563-5544

Telefax: 0202 – 563-4984

Email: annette.berendes@stadt.wuppertal.de

Stadt Wuppertal

Ressort Grünflächen und Forsten

Johannes-Rau-Platz 1

42275 Wuppertal

Email: annette.berendes@stadt.wuppertal.de

Oder: gruenflaechen-forsten@stadt.wuppertal.de

Wuppertal, 08.08.25

Ergebnisprotokoll der 10. Tagung „Gärtnerausbildung in den Kommunen“ am 27. / 28. März 2025 in Bielefeld

1.	<p>Begrüßung und Einführung</p> <p>Rainer Kaschel (Beigeordneter Inneres und Finanzen) und Sandra Möller begrüßen die Teilnehmenden der 10. Ausbildertagung in Bielefeld. Mit rd. 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmern ist die Tagung sehr gut besucht, es sind weitere interessierte Städte hinzugekommen. Infolge eines Stellwerksschadens in Bielefeld treffen mehrere Teilnehmende erst mit bis zu 2 Stunden Verspätung auf der Tagung ein.</p>	
2.	<p>Vorstellung Grünflächenamt und kommunale Gärtnerausbildung</p> <p>Thomas Finke (Geschäftsbereichsleiter Stadtgrün und Friedhöfe im Umweltbetrieb der Stadt Bielefeld - UWB) stellt die fünf Abteilungen des Geschäftsbereichs vor. Der Bereich „Ausbildung“ ist der Abteilung „Grünflächenunterhaltung“ zugeordnet. Die derzeitigen Schwerpunkte des Geschäftsbereichs liegen in der Digitalisierung der Friedhofsverwaltung, in der Vernetzung der Grünflächen und Parks und in der Förderung der Identifizierung der Bürgerinnen und Bürger mit ihren Grünanlagen.</p> <p>Sandra Möller stellt das Team und die Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau vor:</p> <p>Es werden sowohl Gärtner als auch Werker (seit 2024) ausgebildet, auf Nachfrage ist auch ein Duales Studium möglich. Die Ausbildung findet geschäftsübergreifend statt, damit ist eine gute Vernetzung gegeben. Die Auszubildenden erhalten Stützunterricht sowie die Möglichkeit, jeden Freitag 1,5 Std. für Lerneinheiten und die Eintragungen in das Berichtsheft zu nutzen.</p>	

	<p>Alle Projekte der Auszubildenden werden von ihnen noch 1 Jahr selbst unterhalten, wobei auf ein hohes Niveau geachtet wird. Das Team der Auszubildenden ist im Stadtbezirk für die Bürgerinnen und Bürger gut sichtbar (durch Banner, Plakate und Werbung auf Fahrzeugen - „Azubis am Werk“). Bilder von den verschiedenen Projekten (z.B. Großbaustelle Bürgerpark, Wasserspielplatz, Natursteinarbeiten) und deren Finanzierung durch Spenden werden nach außen beworben. Die Arbeitszeit der Auszubildenden wird anderen städtischen Einheiten nicht in Rechnung gestellt. Als Nachwuchsbewerbung wird zusätzlich die Stadionschule eingesetzt. Hier sind Führungen für u.a. Schüler möglich.</p> <p>Darüber hinaus werden in der Ausbildung ein bis zwei Ausflüge pro Jahr angeboten (ausgenommen sind Auszubildende, die zu Schwierigkeiten im Betrieb beigetragen haben), es werden andere Betriebe besucht sowie Seminare (z.B. Rückenschule durch die Berufsgenossenschaft, „Sicher und gelassen in die Prüfung“), eine praktische Alternative zum Ersten-Hilfe-Kurs (Praxisnah), ein regelmäßiger Austausch und Feedback mit und durch den Praxisanleiter und viele kleinere Praktika in anderen Bereichen angeboten.</p> <p>Konfliktpotenzial kann vor allem beim Führen des Berichtsheftes entstehen. Darüber hinaus nehmen Auszubildende Kritik schnell persönlich, ebenso steigen die Erwartungen an den Ausbildungsbetrieb. Zunehmend sind psychische Beeinträchtigungen zu beobachten.</p> <p>Die Bewerbung erfolgt zunächst online mit einem kurzen Motivationsschreiben. Bei der Auswahl der Bewerber wird in erster Linie auf mögliche Fehlstunden und die Motivation geachtet, Noten spielen eine zweitrangige Rolle. Die ausgewählten Bewerber werden zu einem Einstellungstag eingeladen (Dauer 4 Std.).</p> <p>Frage: Steht für die Lerneinheiten am Freitag immer ein Praxisanleiter zur Verfügung? Der Praxisanleiter ist nicht anwesend, ist jedoch ansprechbar und kann hinzugezogen werden.</p> <p>Frage: Welches Berichtsheft ist zu führen? Das erweiterte Berichtsheft ist Pflicht.</p>	
<p>3.</p>	<p>Coaching im Ausbildungsbereich</p> <p>Detlef Gieske, selbständiger systemischer Coach, stellt das Programm „Coaching für Führungskräfte“ vor:</p> <p>Der von Hr. Gieske mitgebrachte sog. „Holzkopf“ verortet drei Gehirnregionen (Stamm-, Zwischen- und Großhirn). Das Stammhirn verkörpert einen eher passiven Charakter, das Zwischenhirn repräsentiert einen aktiven, kommunikativen Charakter (häufig ist zu beobachten, dass bei diesem Charakter alle anderen als Schuldige ausgemacht werden, wenn etwas nicht funktionieren sollte, auch die Vorgesetzten), das Großhirn steht für Sachlichkeit, Strategie und Bildung. Ein Team funktioniert dann am besten, wenn alle drei Charaktere, ein Mix zwischen den „drei Gehirnen“, vertreten sind.</p> <p>Das Wohlbefinden während der Ausbildungszeit ist sehr wichtig, ebenso die Rollenklärung. Es werden verschiedene Situationen durchgespielt, u.a. dass ein Auszubildender mit dem Praxisanleiter „von oben herab“ spricht. Nach einem derartigen Vorfall wird direkt das Gespräch mit dem Auszubildenden gesucht und eine Rollenklärung vorgenommen.</p>	

	<p>Frage: Gibt es Teambildungsmaßnahmen? Teambildungsmaßnahmen werden durchgeführt. Am erfolgreichsten verlaufen sie, sobald neue Praxisanleiter eingeführt werden.</p> <p>Frage: Welche Maßnahmen sind zu ergreifen, wenn ein Vorarbeiter von einem Mitarbeiter nicht akzeptiert wird? Erfolgreich ist ein gemeinsames Gespräch zwischen Mitarbeiter, Vorarbeiter und Coach oder Führungskraft. Hierbei wird die ausgesprochene Anweisung nochmals erläutert, ebenso muss der Vorarbeiter seine Rolle als Vorgesetzter deutlich machen durch einen „führenden“ Wortschatz und entsprechende Körpersprache. Grundsätzlich spielt die Körpersprache eine wesentliche Rolle (65 %).</p>	
<p>4.</p>	<p>Vorstellung und Austausch der teilnehmenden Städte</p> <p>Annette Berendes begrüßt die Teilnehmenden. Die Städte stellen sich und ihre Ausbildungsbetriebe kurz vor.</p> <p>Themen, die in allen Betrieben diskutiert werden, sind die Notwendigkeit und Schwierigkeit, qualifizierte Auszubildende anzuwerben. Hier wird nach wie vor ein Schwerpunkt des AK liegen.</p> <p>Mehrere Städte warnen vor sog. „Marokkanischen Bewerbern“: die Bewerbung erfolgt i.d.R. per Video-Call, die Bewerber erscheinen dann jedoch nicht im Ausbildungsbetrieb. Ziel der Bewerbung ist es, einen Aufenthaltstitel zu erlangen.</p> <p>Aufgrund der Schwierigkeiten bei der Anreise und den damit verbundenen Terminverschiebungen fällt diesmal der Austausch nicht so ausführlich aus wie bei den vergangenen Tagungen.</p>	
<p>5.</p>	<p>Demonstration des Einstellungstages für die Gärtnerausbildung; offener Austausch an den Stationen</p> <p>Die Teilnehmenden können sich an den extra vorbereiteten Stationen im Betriebs-hof Nord über den Einstellungstag für Auszubildende in Bielefeld informieren. Viele sehr anschauliche Praxisaufgaben, aber auch der zu absolvierende theoretische Teil wird für alle Städte gewinnbringend vermittelt.</p>	
<p>6.</p>	<p>Begrüßung und Vorstellung des UWB</p> <p>Matthias Seipel (Betriebsleiter UWB) begrüßt alle Teilnehmenden und stellt den Umweltbetrieb vor:</p> <p>Der Betrieb beschäftigt insgesamt 50 Auszubildende, davon 25 Gärtnerinnen und Gärtner Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau. Es werden 346 Spielplätze mit 3.500 Spielgeräten von 3 Kolonnen unterhalten. Bei der Baumkontrolle richtet sich der Betrieb nach dem Urteil des OLG Köln (zweimalige Kontrolle im belaubten und unbelaubten Zustand/Jahr). Der angegliederte Tierpark kann kostenfrei besucht werden. Grundsätzlich werden die Mitarbeitenden gut fortgebildet, es erfolgt ein reger Austausch untereinander. Der UWB ist überwiegend gebührenfinanziert.</p>	

	<p>Bei einer Führung durch den Betrieb werden folgende Bereiche vorgestellt:</p> <p><u>Zentrallager</u> Es werden 8.000 Artikel vorgehalten, aufgeteilt nach Organisationseinheiten. Für das Lagerwirtschaftssystem wird SAP angewendet. Die Mitarbeiter melden ihren Bedarf per Karte an, die Abrechnung wird an die Abteilung gestellt. Die Auszubildenden erhalten noch vor dem Ausbildungsbeginn ihre Arbeitskleidung, so dass bei Bedarf ggf. noch rechtzeitig nachbestellt werden kann.</p> <p><u>Lager und Maschinenpool</u></p> <p>Das Lager wurde 2012 eingerichtet. Die Kolonnen besitzen eine Grundausstattung und erhalten besondere Materialien auf Anfrage, z.B. Saisonmaterial. Am letzten Arbeitstag vor Weihnachten wird der Bestand auf Null gesetzt: Der Maschinenbestand wird vollständig an den Pool zurückgegeben und im Januar erneut ausgeliehen. Dadurch wird sichergestellt, dass nicht benötigte Maschinen nicht unnötig lange ausgeliehen werden. Im Januar wird nach den speziellen Notwendigkeiten der Kolonnen erneut ausgerüstet. Die Ressourcen sollen bis zu ihrem Gebrauchsende verbraucht werden (Steuergeld). Dafür werden entsprechende Materialien und Maschinen angeschafft, z.B. eine voll automatische Messerschleifmaschine. Defekte Geräte werden an das Lager zurückgegeben, dort entweder repariert oder ersetzt (und entsorgt). Mit einer Email wird das Lager über den Defekt und den daraus folgenden Bedarf informiert. Der Lagerdienst stellt den angemeldeten Bedarf zusammen. Entweder liefert ein Kurierdienst die Materialien aus oder die Mitarbeiter holen die Materialien auf dem Weg zur Baustelle selbst ab.</p> <p>Erfasst werden die Vorgänge durch die Lagerentnahmekarte und durch Handscanner. Durch die Lagerentnahmekarte sind alle Vorgänge nachvollziehbar. Alle Vorgänge werden abgerechnet.</p> <p><u>Maschinenlager</u> Es gibt 3 Maschinenlager, u.a. ein Außenlager. Die Ausgabe der Maschinen ist saisonabhängig, die Maschinen werden nach ihrer Nutzung geprüft und eingelagert bis zur nächsten Saison. Die Geräte werden einmal im Jahr nach UVV geprüft, ist die UVV abgelaufen, dürfen die Geräte nicht mehr benutzt werden. Die Maschinen werden zwischen den Kolonnen aufgeteilt und entsprechend koordiniert (eine Woche in der einen, die andere Woche in der anderen Kolonne), um Kosten zu sparen. Die Umstellung der Geräte und Maschinen von Benzin/Diesel auf Elektro funktioniert gut. Die Geräte und Maschinen werden vermietet und mit den Bezirken abgerechnet. Dabei besteht keine Gewinnabsicht.</p> <p><u>Maschinenraum/Schleifraum</u></p> <p>Vor der Beschaffung von Geräten werden sie zunächst gemietet. Die Entscheidung zur Beschaffung wird von allen Beteiligten getroffen (Gewerbliche Mitarbeitende, Meister, Verantwortliche des Maschinenpools). Grundsätzlich wird das günstigste Gerät gekauft, sollten alle notwendigen Voraussetzungen für den Betrieb gegeben sein.</p> <p>Die Messerschleifmaschine hat sich optimal bewährt, ebenso die Kettenschleifmaschine. Die Ketten werden anschließend geölt und in die Aufbewahrung gegeben. Bei der Frage, ob der Kauf neuer Ketten nicht günstiger wäre, wird dies bejaht, jedoch ist die Wiederverwendung nach dem Schleifen und Ölen für die Betriebsdauer der Maschinen wirtschaftlicher.</p>	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	<p><u>Fuhrpark</u> In der Werkstatt arbeiten 42 Mitarbeiter, 17 Mitarbeiter im KFZ-Bereich. Insgesamt werden vom KFZ-Bereich 850 Fahrzeuge betreut; über jedes Fahrzeug wird eine eigene Akte geführt. Eine Erweiterung des Fuhrparks ist vorgesehen.</p> <p><u>Landmaschinenwerkstatt</u> Die Landmaschinenwerkstatt repariert alle Geräte, auch Kleingeräte. Sie besitzt Bodenreinigungsmaschinen und weist einen eigenen Schallschutzraum für Motorsägen auf.</p> <p><u>Tischlerei</u> Die Tischlerei ist für alle Holzarbeiten verantwortlich. 2 Mitarbeiter sind das ganze Jahr für Reparaturen in Schulen und Kindertagesstätten im Einsatz. Aktuell werden 40 Bänke gebaut, die vom Betrieb eigens entworfen wurden und eine wirtschaftliche Reparatur ermöglichen. Die Pflege der Bänke erfolgt durch die Grünunterhaltung. 3 Kolonnen übernehmen die Reparatur vor Ort, größere Reparaturen werden in die Tischlerei geliefert, große Geräte werden auch von dort abgebaut.</p>	
	<p>Bericht der Bildungskoordinatorin Yvonne Grau, Bildungsreferentin beim ZVG, mit anschließendem Austausch</p> <p>Yvonne Grau stellt die neuesten Zahlen zur Gärtnerausbildung vor. Demnach gibt es in den Sparten Zierpflanzenbau und Friedhofswesen nur geringe Auszubildendenzahlen, in der Sparte Gemüsebau sind eher ältere Bewerber zu finden, die meist bessere Qualifikationen aufweisen; steigende Zahlen bei den Landwirten. Weiterhin sind in der Sparte Landschaftsbau die meisten Auszubildenden zu finden. Ein Plus ist in den Sparten Staudengärtner und Obstbau zu verzeichnen. Insgesamt gehen die Zahlen für neu abgeschlossene Verträge stark zurück. Dies liegt auch an der schlechteren wirtschaftlichen Lage der Betriebe, die infolge weniger Auszubildende einstellen. In einigen Kommunen müssen alle Auszubildende übernommen werden (z.B. Berlin), dem steht jedoch deren schlechte Qualifikation entgegen.</p> <p>Eine bundeseinheitliche Regelung zur Qualifikation der Ausbilder ist angedacht, ebenso ist das Ziel, mehr Ausbilder zu generieren. Das Interesse an einer Meisterqualifikation geht zurück aufgrund der geforderten 5 Jahre Berufserfahrung und der mit der Qualifikation verbundenen hohen Kosten. Auch die Vereinbarkeit mit der Familienplanung ist häufig nicht gegeben. Betriebe geben vermehrt an, dass interne Mitarbeitende (ohne Zusatzqualifikation) oft bessere Ausbilder sind als Bachelor-Absolventen.</p> <p>Die vorgesehene Novellierung der Ausbildungsverordnung Gärtner sieht eine Beibehaltung der 7 Fachrichtungen vor, eine 8. Fachrichtung (Fachhandel/Verkauf) wird derzeit nicht weiterverfolgt. Allerdings sollen die Hürden verringert werden bezüglich der bisher notwendigen Produktionsflächen. Die neue Ausbildungsverordnung sieht 24 Monate für eine gemeinsame berufliche Fachbildung und 12 Monate fachspezifische Ausbildung in jeder Fachrichtung vor. Es werden vertiefende Wahlqualifikationen in den Sparten Stauden, Baumschule, Garten- und Landschaftsbau, Friedhof und Zierpflanzenbau angeboten. Zu Beginn der Ausbildung muss die Wahlqualifikation gewählt werden. Die Wahlqualifikation wird im Betrieb, nicht in der Berufsschule vermittelt. Durch die Neuordnung werden sich auch die Prüfungsinhalte verändern, es werden keine Prüfungsbereiche mehr wählbar sein.</p>	

	<p>Die Verabschiedung der Novellierung ist für 2027/28 vorgesehen.</p>	
	<p>Verschiedenes</p> <p>Hr. Diersing berichtet vom Cup Kommun in Osnabrück. 6 Teams aus verschiedenen Kommunen haben an 2 Tagen den Wettbewerb wahrgenommen. Der Cup kann sehr gut als Werbung für die Ausbildung genutzt werden. Berlin hat ebenfalls einen Wettbewerb mit Erfolg durchgeführt.</p> <p>Koblenz und Osnabrück haben eine Hospitation untereinander ermöglicht. Hierfür wurde eine Ferienwohnung über Airbnb gemietet, ebenso ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt. Eine Hospitation ist ebenfalls zwischen Mannheim und Ludwigshafen geplant.</p> <p>Abschließend dankt Annette Berendes allen Verantwortlichen in Bielefeld sehr herzlich für die hervorragend organisierte Tagung, die viele Impulse für alle Teilnehmer bereitgehalten hat.</p> <p>Ende der Tagung ca. 12.30 Uhr.</p>	
	<p>Ort und Zeit der nächsten Tagung 2026</p> <p>Die nächste Bundestagung findet 2026 in Dresden statt. Der Termin wird im Herbst bekannt gegeben.</p>	
	<p>Protokoll gefertigt: 08.08.2025 gez. Jana Schneider, Annette Berendes</p>	
	<p>Verteiler: Teilnehmer/innen</p>	