

Positionspapier zur Gärtnerausbildung in Kommunen

Qualifikation und Ausbildung in Grünflächenämtern

Wohnwert und Standortqualität der Städte wird maßgeblich durch Angebot und Pflegezustand der öffentlichen Freiräume, insbesondere der Grünflächen beeinflusst. Empirische Untersuchungen und repräsentative Umfragen haben dies in den letzten Jahren immer wieder bestätigt. Nicht nur das quantitative Angebot von Grünflächen und Freizeitangeboten beeinflusst die Wohnort- und Standortentscheidungen von Bürgern und Unternehmen, sondern vor allem auch die Qualität und der Pflegezustand. Diese Abhängigkeiten werden noch einmal wieder eindrucksvoll durch die Ergebnisse des GALK-Forschungsprojektes „Bedeutung von Freiräumen und Grünflächen für den Wert von Grundstücken und Immobilien“ untermauert.

Ziel der Städte muss es deshalb sein, zur Sicherung und Entwicklung ihrer Attraktivität qualifiziertes Personal in den Ämtern zu halten bzw. vermehrt auch über eigene Ausbildung zu qualifizieren. Der GALK-Arbeitskreis Ausbildung hat deshalb in 2008 mit einer Umfrage analysiert, wie sich die aktuelle Situation in den Städten darstellt und ob bzw. wo Handlungsbedarf besteht.

Die Aufrechterhaltung der Qualität und Nutzbarkeit des Stadtgrüns in allen seinen Erscheinungsformen erfordern kompetentes Fachpersonal – gerade auch zur Pflege und Unterhaltung. Dies gilt für öffentliche Parks und Grünanlagen, Friedhöfe, Spiel-, Sport- und Bewegungsräume, Freianlagen an Schulen, Kindergärten und sonstigen Sozialeinrichtungen, für öffentliches Grün an Straßen, naturnahe Flächen in der freien Landschaft, Naturschutzgebiete, naturschutzrechtliche Kompensationsflächen oder unsere Stadtwälder. Ohne fachgerechte Pflege werden beträchtliche Vermögenswerte gefährdet. Die Attraktivität der Städte, ihr Wohn-, Erlebnis- und Aufenthaltswert schwinden ebenso, wie die ökologische Leistungsfähigkeit des Stadtgrüns. Gut ausgebildetes gärtnerisches Personal – das überwiegend über eine Ausbildung in den Fachrichtungen Garten- und Landschaftsbau, Zierpflanzenbau oder Friedhofsgärtnerei verfügt - hat maßgeblichen Einfluss auf die Qualität der Grünräume, die von den Kommunen für die Bürgerschaft bereitgestellt werden können.

Den Städten ist deshalb zu empfehlen, die Personalentwicklung unter Berücksichtigung der jeweiligen Altersstruktur in den betreffenden Organisationseinheiten strategisch anzugehen und Altersdurchschnitt, Fluktuation sowie demografische Veränderungen - wie z.B. die regionalen Schülerzahlen - aufmerksam zu beobachten.

Sukzessiver Stellenabbau durch seit Jahren bestehende Wiederbesetzungssperren hat vor allem in den manuellen Bereichen vieler städtischer Grünflächenämter zu verringertem Personalbestand und steigendem Altersdurchschnitt geführt. Scheiden künftig vermehrt Mitarbeiter/innen altershalber aus dem Berufsleben aus, wird sich daraus in den nächsten 10-15 Jahren ein wachsender Bedarf an qualifiziertem gärtnerischem Fachpersonal ergeben.

Diese Tendenz hat eine unter 99 bundesdeutschen Städten der Größenklassen 1, 2 und 3 durchgeführte, differenzierte Befragung von Garten- und Grünflächenämtern zu Qualifikation, Altersstruktur und Ausbildungsangeboten in den Ämtern bestätigt.

Hinzu kommt, dass im Zeitraum bis 2020 der demografische Wandel die Zahl der Schüler/innen und damit der potentiellen Auszubildenden in „grünen“ Berufen, um etwa 18 % sinken lässt.

Wie die vorliegenden Daten weiter verdeutlichen, hat sich die Zahl der abgelegten Meister- und Technikerprüfungen im Gartenbau in den vergangenen 10 Jahren bereits auf die Hälfte verringert.

Vor diesem Hintergrund stellt sich für kommunale Grünflächen- und Friedhofsverwaltungen die Frage, wie es in Zukunft gelingen kann, den erkennbar werdenden (Fehl-)Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal im gärtnerischen Bereich zu decken.

Ein Vergleich der bei der bundesweiten Umfrage zur Altersstruktur in den Grünflächenämtern gewonnenen Werte mit einer veröffentlichten Erhebung des statistischen Landesamtes Baden-Württemberg zur Altersstruktur der rund 466.000 Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei Land, Kommunen und Kommunalen Zweckverbänden ergibt folgendes Bild: Die Altersgruppe der unter 40-jährigen Mitarbeiter/innen ist in den Grünflächenämtern mit insgesamt 23 % aller Mitarbeiter/innen deutlich schwächer vertreten, als dies mit rund 35 % beim Querschnitt aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Fall ist. Noch wesentlich ausgewogener ist die zu Vergleichszwecken herangezogene Altersstruktur aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten: Sie weist mit 46 % Mitarbeiter/innen in der Altersgruppe bis 40 Jahre einen doppelt so hohen Wert auf wie in den Grünflächenämtern. Es fehlt in den Kommunen künftig an gärtnerischem Nachwuchs!

Heute kommt damit der Erhaltung und Stärkung der Ausbildung in den Kommunen besondere Bedeutung zu. Die in vielen Städten vorhandenen Ausbildungsbetriebe für Gärtner/innen in den verschiedenen Fachrichtungen - vor allem Garten- und Landschaftsbau, Zierpflanzenbau, Friedhofsgärtnerei - sollten gerade jetzt unbedingt weitergeführt werden.

Den Kommunen wird angesichts knapper Kassen - bevorzugt von hinzugezogenen externen Unternehmensberatern - die Empfehlung gegeben, vorhandene Ausbildungsbetriebe aus Kostengründen aufzugeben. Ausbildung sei keine „Pflichtaufgabe“, sondern „Freiwilligkeitsleistung“ - und somit entbehrlich. Abgesehen von der sozialen Verantwortung der Städte und Gemeinden für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für Jugendliche, könnten sich diese Empfehlungen in naher Zukunft vor dem Hintergrund der sich abzeichnenden Veränderungen als fatal erweisen.

Aus-, Fort- und Weiterbildung in kommunalen Betrieben bietet die Chance, sie stärker am spezifischen Kommunalbedarf auszurichten. Schwerpunkte können in Pflege und Unterhaltung öffentlichen Grüns, in der Baumpflege, Spielplatzkontrolle, Pflege von Stauden- und Wechsellpflanzungen, Biotoppflege etc. gesetzt werden. Können die Ausbildungsvoraussetzungen in einer Kommune allein nicht geschaffen werden, bieten Kooperationen mit anderen Kommunen aus der Region denkbare Lösungen.

Voraussetzung ist und bleibt die Gewinnung qualifizierter und motivierter Bewerber/innen in ausreichender Zahl. Hierzu wird es immer wichtiger werden, die einschlägigen Berufsbilder speziell für den Kommunalbereich durch Öffentlichkeitsarbeit, Schnupperpraktika, Tage der offenen Tür oder ähnliche Aktionen und vermehrt durch jugendgerechte Beiträge in den Social Media zu vermitteln.

Geeigneten internen Bewerber/innen gezielt Perspektiven zu bieten und sie zur inner- oder überbetrieblichen Weiterbildung zu Meister/in, Techniker/in, Fachagrarwirt/in etc. zu motivieren, wird erforderlich sein, um das erforderliche Führungspersonal zu gewinnen.

Kommunales Ziel der mit der Bereitstellung von Stadtgrün beauftragten Garten- oder Grünflächenämter und kommunalen Friedhofsverwaltungen sollte es sein, rechtzeitig qualifizierte Mitarbeiter/innen und Führungskräfte selbst heran zu bilden und je nach Eignung und Interesse weiter zu qualifizieren. Es geht darum, die Qualität der städtischen Grünräume nachhaltig zu sichern!