

Ergebnisdokumentation des Workshops „Qualifizierung“

9.-10. November 2011 in Großbeeren

Zielsetzung des Workshops

Entwicklung von Szenarien, wie die Qualifizierung den Gartenbau der Zukunft prägt

und

welcher Nutzenzuwachs für den Gartenbau auf Basis der Qualifizierung entsteht.

Erwartetes Ergebnis

Skizzierung eines klaren Bilds, welche Qualifikationen gewinnbringend im Gartenbau 2030 eingesetzt werden

und

welche Faktoren / Maßnahmen die Qualifizierung im Gartenbau begünstigen.

Strategie

Teilnehmende

- Einbindung von Expertinnen und Experten für die thematischen Unterpunkte des Workshops

| Bereich: | Personen: |
|--|---|
| Nachwuchswerbung | Herr Dr. Kurth, Herr Obermaier |
| Ausbildung | Herr Holbeck, Herr Peperhove, Herr Lettberg |
| Berufliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen | Herr Hintze, Her Hub, Herr Dr. Kerstjens, Herr Sorge |
| Sparten | Herr Berkemeyer, Frau Eßer, Herr Kremkau, Herr Spittel, Herr Schneider |
| Beratung, Wissenschaft | Frau Prof. Dr. Bitsch, Herr Heym, Herr Prof. Dr. Kuhlmeier, |
| Forscherteam | Frau Prof. Schreiner, Herr Dr. Dirksmeyer, Frau Dr. Ludwig-Ohm, Frau Dr. Gossen, Frau Dr. Altmann, Frau Stenger |

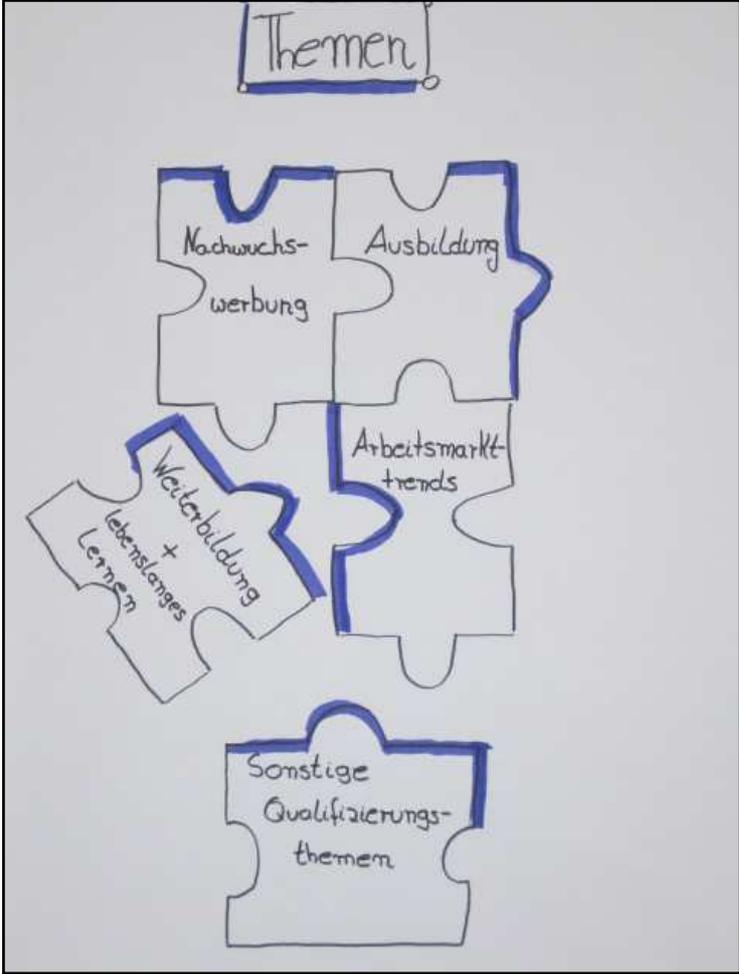
- Beteiligung aller gartenbaulichen Sparten
- Einbindung von Expertinnen und Experten mit Hintergrundwissen aus den Bereichen Bildung, Ausbildung und Lernen



Methode

- Offenheit, möglichst großer Input des Expertenkreises
- Strukturierte Diskussion anhand von Leitfragen in thematischen Kleingruppen
- Ergebnisreflexion im Plenum
- Dokumentation der Ergebnisse auf Flipcharts

Themen

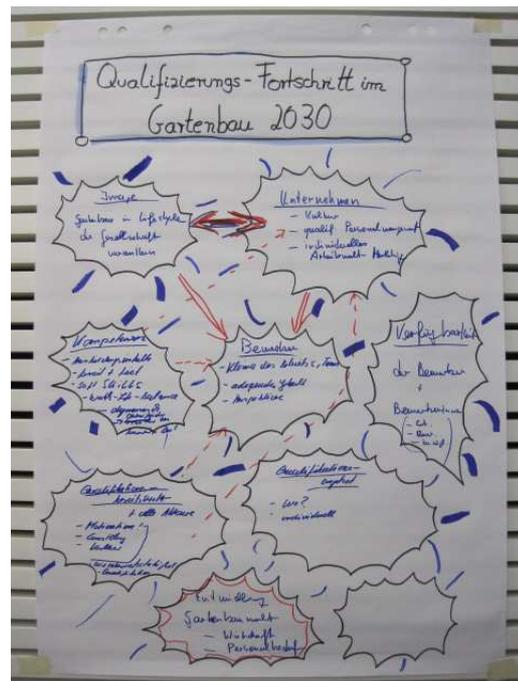
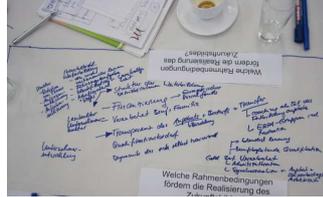


Aufbau des Workshops

- a) Einleitung: Einordnung des Workshops in das Gesamtprojekt, Einstieg in die Thematik
- b) Vorstellung der Diskutanten durch eine Tischabfrage:
Wer hat welchen Blick auf die Qualifizierung in der Zukunft? Was sind die aktuellen Forschungsprojekte?

Welche Anliegen an die Qualifizierung liegen vor? Was sind die aktuellen Fragen oder Probleme der Praxis? Politik?
- c) Zentrale Aussage des BGHL-Forums „Ausbildung und Arbeitskräfte in Gartenbau und Landschaftsarchitektur“ vorgetragen durch Herrn Holbeck
- d) Zentrale Aussagen der Podiumsdiskussion der Junggärtner zum Thema „Zukunft Gartenbau und Ausbildung“ vorgetragen von Frau Eßer und Herrn Lettberg
- e) Rückmeldung von der DGG-Tagung im Januar 2011 zum Thema „Qualifizierungsangebot“ vorgetragen von Herrn Dr. Dirksmeyer
- f) Leitfrage 1: Wie sieht die Entwicklung der gartenbaulichen Qualifizierung bis 2030 aus? Welche Bilder / Szenarien sind vorstellbar?
- g) Leitfrage 2: Welcher Nutzen entsteht durch die zukünftige Qualifizierung für den Gartenbau?
Welche Innovationen und welcher Fortschritt sind im Bildungsbereich für die zukünftige Entwicklung des Gartenbaus besonders wichtig?
- h) Ergebnisdiskussion: Qualifizierungs-Fortschritt im Gartenbau 2030
- i) Bewertung des Zukunftsbildes: Vollständigkeit und Präzisierung aus Spartensicht
aus Sicht der Produktionsweisen
- j) Leitfrage 3: Welche Rahmenbedingungen fördern die Realisierung des Zukunftsbildes?
- k) Leitfrage 4: Wer kann / muss was dazu beitragen?
Welche Anreize können gegeben werden?
Welche Restriktionen/Sanktionen sind sinnvoll?
Welche Handlungsbereiche liegen bei
 - Politischen Entscheidungsträgern
 - Forschung und Bildungsträgern
 - Praxis (Zulieferer, Gärtner, Verarbeiter, Vermarkter, Handel)
- l) Ergebnisdiskussion: Ergebnisüberprüfung

zukunftsstrategie gartenbau



Zentrale Aussagen des BGHL-Forums

Am 03. November 2011 lud der Bundesverband der Hochschulabsolventen/Ingenieure Gartenbau und Landschaftsarchitektur e.V. (BHGL) zum Forum „Ausbildung und Fachkräfte in Gartenbau und Landschaftsarchitektur“ nach Geisenheim ein. Dabei wurde der Frage nachgegangen, ob ausreichend gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte auch in Zukunft zur Verfügung stehen und ob die Ausbildungsinhalte den Anforderungen des Berufsfeldes gerecht werden.

Nach langen Jahren eines expandierenden Beschäftigungsmarktes für Absolventen der Landschaftsarchitektur und des Landschaftsbauwesens haben sich in jüngster Zeit Sättigungstendenzen gezeigt, erörterte Landschaftsarchitekt und BHGLVizepräsident Engelbert Lehmacher. Er empfahl den Studierenden, bei der Wahl eines planerischen Schwerpunkts vorsichtig zu sein. Es werden vor allem Absolventen gesucht, die ausreichend Praxiserfahrung haben, um die Bauleitung zu übernehmen. Daher hält er eine Intensivierung der praxisorientierten Ausbildung insbesondere für den privatwirtschaftlichen Landschaftsbau sowie für die privaten Planungsbüros für zwingend erforderlich.

Nach Frau Dr. Sabine Ludwig-Ohm vom Johann Heinrich von Thünen-Institut bildet der Garten- und Landschaftsbau mehr als doppelt so viele Auszubildende aus als der Produktionsgartenbau. Daher sei zukünftig im Produktionsgartenbau mit erheblichen Problemen bei der Rekrutierung von Fach- und Führungskräften zu rechnen. Die sich auch in vielen anderen Branchen abzeichnenden Probleme bei der Rekrutierung von Fach- und Führungskräften werden die Probleme im Gartenbau zusätzlich verstärken.

Auch Walter Holbeck vom Zentralverband Gartenbau erwartet aufgrund des demografischen Wandels einen deutlich spürbaren Fachkräftemangel im Gartenbau. Es gelte die Ausbildungsinitiativen deutlich zu verstärken, um auch weiterhin qualifizierte Schulabgänger zu erreichen. Darüber hinaus empfahl er, bei der Gewinnung arbeitsmarktfähiger Fachkräfte auch neue Wege zu gehen. Denkbare Maßnahmen wären u.a. die Frauenquote in der Ausbildung zu erhöhen und Jugendliche mit Migrationshintergrund anzusprechen. Ferner müsse die Ausbildungsreife und die Berufsorientierung verbessert werden. Arbeitslose, An- und Ungelernte könnten nachqualifiziert werden. Ziel müsse es sein, mehr Nachwuchskräfte im Beruf zu halten. Dies gelinge am besten mit einer qualifizierten Berufsausbildung und dem Aufzeigen beruflicher Perspektiven.

Der Bachelor sei für die Bauleitung völlig ausreichend, so Franz Josef Sieg von der Sieg + Partner GmbH & CO. KG. Die Betriebe schulen die Absolventen ohnehin hinsichtlich der betriebsinternen Abläufe. Das Fachwissen der Absolventen sei in Ordnung. Die Betriebe vermissen jedoch zunehmend die sozialen Kompetenzen. Besonders große Sorgen bereiten dem Garten- und Landschaftsbau, dass sich immer weniger Fachkräfte zum Meister und Techniker weiterqualifizieren lassen.

Für Andreas Kientzler von der Kientzler Jungpflanzen GmbH & Co. KG sind eine praktische Ausbildung oder ausreichend Praxissemester, administrative Kenntnisse, Personalführung und Sprachkenntnisse die wichtigsten Anforderungen an Bewerber.

Da er keine guten Erfahrungen mit Stellenausschreibungen gemacht hat, gewinnt er seine Fach- und Führungskräfte durch Initiativbewerbungen, soziale Netzwerke und ehemalige Praktikanten. In allen Bereichen seines Unternehmens seien vor allem Bachelorabsolventen gefragt.

BHGL-Präsident Prof. Uwe Schmidt resümierte, die Studierenden sollten sich bereits frühzeitig im Studium orientieren, in welchem Bereich sie später arbeiten möchten. Beispielsweise durch Praktika oder Mitgliedschaften in Berufsverbänden könnten sie somit gezielt Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern aufbauen. Der Kontakt zur Praxis durch Praktika während des Studiums in möglichst verschiedenen Betrieben sei durchaus vergleichbar mit einer Berufsausbildung. Die Studierenden müssten jedoch Eigeninitiative zeigen, um Kontakte zu den Betrieben zu suchen.

Text: Frau Dr. A. Kubatsch (BHGL)

Zentrale Aussagen der ADJ Podiumsdiskussion

Die Zukunft des Gartenbaus und der gärtnerischen Ausbildung lag im Fokus der zweiten Mitgliederversammlung der Arbeitsgemeinschaft deutscher Junggärtner (AdJ) vom 4. bis 6. November in der Bildungsstätte Gartenbau in Grünberg.

In einer am Sonntag angesetzten Podiumsdiskussion mit Vertretern aller gärtnerischen Fachsparten ging man Fragen zum Ausbildungs- und Fachkräftemangel, zu notwendigen Zusatzqualifikationen im Gartenbau, zum Image des Gärtners aber auch der Zweckmäßigkeit der Unterteilung der Ausbildung in Fachsparten nach. Thorsten Dremel für die AdJ, August Forster für den Garten- und Landschaftsbau, Berthold Klumpen für den Friedhofsgärtnerei, Ralf Köster für die Staudengärtnerei, Stefan Lück für die Einzelhandelsgärtnerei, Jürgen Mertz für den Zierpflanzenbau, Leo Peselmann für die Baumschule, Norbert Schäfer für den Obstbau und Heinrich Stahl für den Gemüsebau einigten sich schnell, dass die Vielfalt der Fachsparten erhalten bleiben muss. „Wir brauchen die fachspezifische Ausbildung. Es bedarf eines großen Aufwands, Fachfremde einzuarbeiten“, so Berthold Klumpen. Stefan Lück sprach sich zusätzlich für die Einrichtung einer weiteren Fachsparte, nämlich der Einzelhandelsgärtnerei, aus.

Auf die Frage nach sinnvollen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für junge Gärtnerinnen und Gärtner trafen sich die Meinungen an dem Punkt, dass ein fundiertes Grundwissen von absoluter Notwendigkeit ist. „Aufgrund des Wandels in den Betriebsstrukturen brauchen wir eine gute Ausbildungsbasis von Beginn an“, betonte Jürgen Mertz, Vizepräsident des Zentralverbandes Gartenbau (ZVG) und Präsident des Hessischen Gärtnereiverbandes (HGV). Ob nun ein Studium oder die Meister- oder Techniker Ausbildung für mehr Chancen auf dem zukünftigen Arbeitsmarkt sorgen, beurteilte jeder Diskussionsteilnehmer unterschiedlich. August Forster meinte hierzu: „Auf dem Grundwissen kann man aufbauen. Man sollte unbedingt auf die eigenen Neigungen achten und sich selbst fragen, wohin man beruflich möchte.“

In einer abschließenden Kommentarrunde wurde das Image des Gärtners in der Öffentlichkeit sowie die schlechte Bezahlung im Vergleich zur Industrie bemängelt. Dennoch sei die Aussicht, einen guten Arbeitsplatz zu finden, optimal, so die

Experten. Der Beruf des Gärtners halte sehr viele Möglichkeiten für die Zukunft bereit. Junge Gärtnerinnen und Gärtner mit einem überzeugenden Auftreten, persönlichen Qualifizierungsmerkmalen und Begeisterung für den Beruf sind nach wie vor gesuchter denn je - unabhängig ihres Ausbildungsgrades.

Text: Pressereferat des ZVG

Rückmeldung von der DGG Tagung zum Qualifizierungsangebot

Eine Diskussion während der DGG-Tagung führte zu der Feststellung, dass die Informationsmöglichkeiten zu Qualifizierungen im Gartenbau im Internet und in „neuen Medien“ völlig unzureichend ist. Es gibt keine zentrale Informationsplattform, die in die Breite der Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten einführt und zu weiterführenden Informationen und den Aus- und Weiterbildungseinrichtungen weiterleitet. Dieses Defizit sollte künftig durch eine separate Homepage mit Verlinkung zu den einzelnen Bildungseinrichtungen im Gartenbau ausgeglichen werden. Wer die Verantwortung für den Aufbau und die Pflege einer solchen Homepage übernehmen kann, ist noch nicht geklärt.

Workshopergebnisse „Qualifizierung“

Die Frage der Qualifizierung im Gartenbau ist eng mit der Bindung und Werbung von Fachkräften verbunden. Allgemein sehen die anwesenden Expertinnen und Experten daher die Notwendigkeit, die Arbeitswelt des Gartenbaus deutlich zu kommunizieren. In der Kommunikation sollen sich eine Imagekampagne des Verbands und individuelle Nachwuchs-/Fachkräftewerbung der Unternehmen gegenseitig ergänzen und in der Wirkung verstärken. Dabei sind insbesondere bei der Nachwuchswerbung neue Kommunikationsmedien einzubinden.

Es stellt sich die Frage nach der Wunsch-Kandidatin bzw. dem Wunsch-Kandidaten. Wie sieht das individuelle Anforderungsprofil aus? Welche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Eigenschaften werden von Auszubildenden bzw. Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmern erwartet? Was zeichnet Wunsch-Kandidatinnen/-Kandidaten aus?

Ebenso stellt sich die Frage nach Wunsch-Unternehmen. Wie müssen Unternehmen aufgestellt sein, um für qualifizierte Arbeitskräfte attraktiv zu sein? Welche Erwartungen stellen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter an die Unternehmenskultur, die Unternehmensleitung, das Arbeitsumfeld? Welche Unternehmensleistungen tragen zur Gewinnung und Bindung von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern bei?

Die Teilnehmenden des Workshops „Qualifizierung“ erwarten in der Zukunft eine stärkere Verzahnung dieser beiden Fragestellungen. Aufgrund der zunehmenden Spezialisierung und damit einhergehenden Individualisierung des Arbeitsplatzes gehen sie von einer Beantwortung der Fragen auf Unternehmensebene aus.

Unabhängig davon sehen sie den Auf- und Ausbau einer „Kultur der Weiterbildung“ als eine grundlegend wichtige Voraussetzung für jegliche Form der Qualifizierung im Gartenbau.

Nachwuchswerbung

Frage 1: Wie sieht die Entwicklung der gartenbaulichen Qualifizierung bis 2030 aus?

Für die Entwicklung der Nachwuchswerbung bis 2030 gehen die Expertinnen und Experten von einer zunehmenden Integration der Nachwuchswerbung in die Unternehmenskultur aus. Dies erfordert eine klare Entscheidung dafür, Ausbildung zu betreiben, und setzt eine entsprechende Bewusstseinsbildung aktiv und zielgerichtet um Nachwuchs zu werben voraus. Eine Erstausbildung sollte zukünftig sowohl ein breites Wissens-/Erfahrungsspektrum abdecken als auch eine Spezialisierung für einen bestimmten Tätigkeitsbereich zulassen. Die Nachwuchswerbung wird aus Teilnehmersicht eine existenzielle Frage für die Unternehmen und die Branche. Dafür müssen vom Unternehmen zielgruppengerechte Konzepte entwickelt werden. Unternehmen werden künftig verstärkt selbst aktiv und werben aus ihrem Umfeld heraus den beruflichen Nachwuchs. Die Unternehmenskultur integriert Personalkultur als essentiellen Bestandteil des Selbstverständnisses des Unternehmens.

Das Unternehmen hat damit einen deutlichen Einfluss auf die Quantität und die Qualität der Nachwuchskräfte. Die Nachwuchswerbung erfordert einen aktiven Einsatz und ein tatsächliches „Werben“ um neue Auszubildende bzw. Quereinsteiger. Die Überzeugungskraft hängt dabei von der Attraktivität und Authentizität der Unternehmen ab und kann anders als in den vergangenen Jahrzehnten weniger über die „Ökowelle“ als viel mehr durch die Gestaltung der Entlohnung, der Team- und Unternehmenskultur (u. a. Betriebsklima) sowie der Arbeitsaufgabe beeinflusst werden. Innovative Impulse werden auch darin vermutet, dass Unternehmen ein Bewusstsein für den Umgang mit lebendigem Grün ausbilden. „Lebendiges Grün“ sei im modernen Lifestyle sehr positiv besetzt. Der Imagetransfer auf das Berufsbild des Gärtners sollte nach Meinung der Workshopteilnehmenden nicht durch fachgruppenspezifische Denkweisen behindert werden.

Bildungskonzepte mit deutlichem Praxisbezug, die auch berufsbegleitend in Anspruch genommen werden können, wie beispielsweise ein duales Studium, unterstützen die Bemühungen der Unternehmen in der Zukunft. Vorstellbar ist aus Expertensicht künftig auch das Angebot eines „Unternehmensmentoring“, d.h. einer gezielten Begleitung von Studierenden, um ihren Praxisbezug und ihre Qualifikation für den Arbeitsmarkt zu fördern. Die Kontakte zwischen Unternehmerinnen/Unternehmern und Studierenden während der Ausbildungsphase werden von den

Workshopteilnehmenden als günstig für beide Seiten angesehen. Vorteile für die Unternehmen ergeben sich insbesondere durch den unmittelbaren Kontakt.

Frage 2: Welcher Nutzen entsteht durch die zukünftige Qualifizierung für den Gartenbau? Welche Innovationen und welcher Fortschritt sind im Bildungsbereich für die zukünftige Entwicklung des Gartenbaus besonders wichtig?

Die Frage, welcher Nutzen dem Gartenbau aus der Nachwuchswerbung entsteht, verknüpfen die Expertinnen und Experten mit der Fragestellung, wann die Nachwuchswerbung einsetzt. Ein frühzeitiger Beginn schon während der allgemeinen Schulbildung ist für sie wesentlich. Die Vermittlung des Unternehmensbilds kann beispielsweise bei den eigenen Kindern jedoch schon früher einsetzen. Berührungspunkte mit dem Schulalltag sind durch Praktikum, Schnupperlehre, Girls-day, den Schulgarten oder didaktische Fachmaterialien für den allgemeinen Unterricht gegeben. Permanente Partnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen über Kooperationsvereinbarungen wären eine weitere Möglichkeit, Nachwuchs kontinuierlich und dauerhaft zu rekrutieren. Kernpunkt der Imageaufwertung ist das lebendige Grün, das gerade auch bei gemeinsamen Aktivitäten im Schulgarten direkt von der Zielgruppe erlebt werden kann. Vorstellbar ist nach Experteneinschätzung auch ein dualer Unterricht in den Schulen, das heißt Unternehmen besuchen mit ihren Auszubildenden die Schulen und vermitteln so ein reales Bild des Gärtnerberufs. Auszubildende und Unternehmer stellen sich ganz konkret den Fragen der Schülerinnen und Schüler. Diese Maßnahme werde durch Kommunikation in Blogs und Internetangebote unterstützt.

Frage 3: Welche Rahmenbedingungen fördern die Entwicklung des Zukunftsbilds?

Der Ansatzpunkt für die zukünftige Nachwuchswerbung liegt aus Expertensicht in einer systematischen Vorgehensweise. Sie beginnt mit einer klaren Zielgruppendefinition für die einzelnen Sparten, folglich einer Definition, welche Nachwuchskräfte gesucht werden. Dabei müsse auch der „andere Nachwuchs“, d.h. Bewerberinnen und Bewerber aus dem Ausland oder aus anderen Berufen, stärker berücksichtigt werden. Die Vorgehensweise trifft auch Aussagen dazu, wie die einzelnen Zielgruppen am besten erreicht werden können, wo sie anzutreffen sind und auf welche Weise ihr das Berufs- bzw. Betriebsbild zu vermitteln ist. Diese Vorgehensweise kann analog zur Generierung von Praktikantinnen und Praktikanten eingesetzt werden.

Als förderlich für die Gewinnung von Nachwuchskräften werden starke Bündnispartner betrachtet, die in allgemeinbildenden Schulen, Berufs- und Fachschulen

sowie Hochschulen zu finden seien. Die Berufsorientierung wird durch ein Zusammenwirken der Akteure gefördert. Sie erfolgt in erster Linie in den Gartenbauunternehmen selbst, indem sich der Betrieb in der Nachwuchswerbung engagiert. Möglichkeiten hierzu liegen beispielsweise in der Einladung von Schulklassen, Kontakten während des Tags der offenen Tür oder dem Angebot von Ferienarbeit in der Region. Daneben findet Berufsorientierung auch innerhalb der Schulen statt, beispielsweise im Rahmen von Schulpraktika oder Berufsinformationstagen an den Schulen, im „grünen Klassenzimmer“ oder durch „Lernen am Bauernhof“. Berufsorientierung an den weiterführenden schulischen Einrichtungen kann z.B. im Rahmen von Informationstagen für Studienbewerber oder Informationsangeboten zur weiteren Karriereplanung geschehen.

Zur konkreten Gestaltung der Partnerschaft zwischen Gartenbauunternehmen und allgemeinbildenden Schulen bieten sich nach den Vorstellungen der Workshopteilnehmenden das gemeinsame „Tun“ in Schulgärten, Fortbildungsangebote für Lehrkräfte mit Affinität zur Natur/ zum Garten und die fachpädagogische Ausarbeitung kompletter Lerneinheiten, auf die Lehrkräfte im Unterricht zurückgreifen können, an. Die „Erlebniswelt Gartenbau“ eigne sich in besonderer Weise für pädagogisches¹ und situatives Lernen, was sich als Argument für die Aufnahme in die Unterrichtsgestaltung nutzen lasse.

Frage 4: Wer kann, muss was dazu beitragen?

Akteure in der Nachwuchswerbung zeigen sich in den Gartenbauunternehmen und in den Verbänden als übergeordnete Zusammenschlüsse der Unternehmen. Nachwuchswerbung der Zukunft wird als ein Zusammenspiel aus übergeordneten Aktionen der Verbände und individuellen Aktionen auf betrieblicher Ebene verstanden.

Die Aktivitäten der Verbände setzen eine zukunftsgerichtete Verbandskultur voraus. Kernelemente sind eine strukturierte, zielgerichtete Verbandsarbeit und eine Auswahl der Verbandsmitarbeiter nach ihren Kompetenzen. In Bezug auf Nachwuchswerbung konkretisiert sich die Verbandskultur in der professionellen Gestaltung von Konzepten, mit denen Schülerinnen und Schüler in Unternehmen eingebunden werden können, in Events für Lehrkräfte und Privatpersonen und in der Entwicklung eines Konzepts zur Ausrichtung von Zukunftstagen in den Unternehmen. Daneben werden die Verbände auch die übergeordnete Pressearbeit ausrichten, die individuelle Beteiligungsmöglichkeiten für Gartenbauunternehmen in ihrer Region vorsieht.

Zusätzlich können sich die Workshopteilnehmerinnen und Teilnehmer einen Key-Account-Manager auf Verbandsebene vorstellen, der zukünftig Kontakte zu allen

¹ Pädagogisches Lernen verbindet Alltagslernen mit schulischem Lernen und integriert ein individuelles, differenziertes Lernen über alle Sinne und über eigene Erfahrungen.

Beteiligten pflegt und Anlaufstelle für alle Fragen und Ideen zur Nachwuchswerbung sein wird. In seinen Aufgabenbereich falle auch die gezielte Information von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Arbeitsamtes, so dass diese ihren Klienten ein realistisches Berufsbild der Gärtnerin/ des Gärtners vermitteln können.

Die Finanzierung eines gezielten Marketingkonzepts, das alle diese Maßnahmen systematisch miteinander verknüpft und aufeinander abstimmt, solle über finanzielle Beteiligung des Bundes realisiert werden.

Ausbildung

Frage 1: Wie sieht die Entwicklung der gartenbaulichen Qualifizierung bis 2030 aus?

Die Teilnehmenden an der Diskussion zur Entwicklung der Ausbildung bis zum Jahr 2030 einigten sich zu Beginn des Gesprächs darauf, eine erstrebenswerte, positive Zukunftsvision zu entwickeln.

Gemäß dieser Zukunftsvision stellt die Ausbildung zukünftig einen festen Bestandteil des betrieblichen Personalwesens dar. Vor diesem Hintergrund wird die Ausbildung als Investition verstanden, für die auch Finanzmittel bereit gestellt werden. Gartenbauunternehmen nehmen zukünftig ihre Verantwortung bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für einen Ausbildungsplatz und während des Ausbildungszeitraums stärker wahr. Die „Schnupperlehre“ vor Ausbildungsbeginn werde zum Standard. Ziel der Auswahl müsse es sein, leistungswillige und leistungsstarke Auszubildende zu finden. In dieser Hinsicht werde sich die Gartenbaubranche auch für ein verbessertes Allgemeinbildungsniveau aussprechen. Dies liege schon allein deshalb im Interesse des Gartenbaus, da die Anforderungen an den Beruf der Gärtnerin/ des Gärtners zunehmen.

Für die zukünftige Ausbildung sollen nach Expertenmeinung vorrangig die an der „Spitze des Gartenbaus stehenden Unternehmen“ gewonnen werden, weshalb eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für Ausbildungsbetriebe anzustreben sei. Daneben solle eine regelmäßige Kontrolle der Ausbildungsbetriebe Routine werden, die auch die Möglichkeit bietet, Ausbildungsberechtigungen zu entziehen. Die Ausbildung solle im Sinne eines Startpunktes für spätere Weiterqualifizierung an Techniker-, Meister- und Hochschulen durchgeführt werden.

Die Ausbildung der Zukunft beinhalte differenzierte Angebote für lernschwache und lernstarke Auszubildende. Sie umfasse für lernstarke Auszubildende zusätzliche Weiterbildungsangebote und ermögliche daher schon den Erwerb von Zusatzqualifikationen in der Ausbildungszeit. Zusätzlich erlaube die Ausbildung im Jahr 2030 eine breitere berufliche Grundbildung als bisher. Überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen und Berufsschulen vermitteln spartenübergreifend Kenntnisse, so dass innerhalb der Ausbildung sowohl eine „Grundbildung Gartenbau“ als auch spartenspezifische Inhalte/Fertigkeiten vermittelt werden. Für kleine Fachsparten sei zur Vermittlung der spezifischen Kenntnisse ein länderübergreifender Blockunterricht

vorstellbar. Die gartenbauliche Grundbildung werde durch spartenübergreifende Zusatzangebote, beispielsweise durch Organisationen wie die Junggärtner, ergänzt. Zusätzlich integriere die Ausbildung die Entwicklung von Lebens-, Gesundheits- und Sozialkompetenz der Auszubildenden durch betriebliche und schulische Gesundheitsförderung. Innerhalb des Berufsstandes hat bis zum Jahr 2030 eine Abstimmung zu den Ausbildungsinhalten stattgefunden, die über die rein gärtnerischen Kenntnisse hinaus gehen.

Die Ausbildung erfolge weiterhin in Unternehmen und an überbetrieblichen Ausbildungsstellen, wie Berufsschulen, wobei die Abstimmung und Kommunikation zwischen den Ausbildungspartnern deutlich verbessert sein werde. Auf betrieblicher Ebene trete verstärkt die Verbundausbildung in den Vordergrund, die reguläre Wechsel der Betriebsstätten für die Auszubildenden vorsieht. Innerhalb von drei Ausbildungsjahren könnten Auszubildende drei Gartenbauunternehmen kennen lernen. Die Verbundausbildung ermögliche zugleich, den Pool der Ausbildungsbetriebe zu erhöhen. Orientierung biete hierfür das Ausbildungsmodell der Landwirtschaft. Die Organisation der Verbundausbildung liege in den Händen der Unternehmerinnen und Unternehmer, die durch die Landwirtschaftskammern und vergleichbare Einrichtungen in der Koordinationsaufgabe unterstützt werden. Auf überbetrieblicher Ebene, insbesondere an den Berufsschulen werden im Jahr 2030 neue Lehrmethoden verbreitet sein.

Für das Studium als Ausbildungsform werde eine stärkere Praxisorientierung und die Entwicklung von Sozialkompetenzen angestrebt. Es gehe darum, Praxiserfahrungen zu vermitteln. Daher gehörten Praxissemester zukünftig zu jedem regulären Studiengang im Gartenbau. Zusätzlich werde vorrangig durch den Berufsstand wieder stärker eine abgeschlossene Berufsausbildung vor Beginn eines Bachelorstudiengangs, zumindest jedoch ein 12-monatiges Praktikum, gefordert.

Frage 2: Welcher Nutzen entsteht durch die zukünftige Qualifizierung für den Gartenbau? Welche Innovationen und welcher Fortschritt sind im Bildungsbereich für die zukünftige Entwicklung des Gartenbaus besonders wichtig?

Um die Bedeutung von Ausbildung zu unterstreichen, auf ein einheitliches Ausbildungsniveau hinzuwirken und die Abwicklung organisatorischer sowie konzeptioneller Fragen rund um die Ausbildung zu vereinfachen, sprachen sich die Teilnehmenden dafür aus, dass Berufsschulbildung stärker eine Angelegenheit des Bundes werden müsse.

Eine berufsständisch getragene Ausbildungsumlage, die nach Möglichkeit verpflichtend für alle Gartenbauunternehmen gestaltet werden solle, führe dazu, dass wieder in Ausbildung investiert werde und Finanzmittel für Ausbildungszwecke zur

Verfügung stehen. Ausbildung „dürfe damit wieder etwas kosten“ und führe zu einer Beteiligung aller Unternehmen entweder als direkte Ausbildungspartner oder über die finanzielle Beteiligung. Zugleich erlaube die gemeinschaftliche Finanzierung auch ein Outsourcing der Ausbildung, d.h. Unternehmen, die selbst nicht ausbilden wollen, lassen diese Aufgabe gezielt von anderen Unternehmen durchführen. Es erscheint daher in der weiteren Zukunft nicht ausgeschlossen, dass „Ausbildung“ für einige Betriebe sogar eine wirtschaftliche Bedeutung haben könnte.

In Kombination mit der Verbundausbildung verbessere dies die Ausbildungsbedingungen deutlich, denn die Verbundausbildung ermögliche es, dass sich führende, stark spezialisierte Unternehmen direkt in die Ausbildung einbringen können. Zusätzlich lasse sich die Verbundausbildung flexibler gestalten, so könnten beispielsweise auch Unternehmen außerhalb der Branche beteiligt und ihr Know-how für den Gartenbau genutzt werden. Ein Teil der Ausbildung könnte nach dieser Vorstellung zukünftig in Kooperation beispielsweise mit Banken, Speditionen oder dem Gastgewerbe stattfinden. Hier vertiefen Auszubildende wichtige Qualifikationen wie wirtschaftliche Kenntnisse, Organisationsfähigkeiten und soziale Kompetenz.

Der im Rahmen der Verbundausbildung vorgesehene Betriebswechsel erlaubt Auszubildenden mehr Einblick, da sie beispielsweise unterschiedliche Betriebsabläufe kennen lernen. Zugleich bauen sie bereits während der Ausbildung über Vorgesetzte und Kollegen mehr Netzwerke innerhalb der Branche auf, die den Einstieg ins aktive Berufsleben erleichtern können.

Während die breitere berufliche Grundbildung zu flexibler einsetzbaren Arbeitskräften führt, wird der Nutzen zielgruppenspezifischer Ausbildungsangebote in einem Zuwachs qualifizierter Arbeitskräfte gesehen. Das Angebot von Blockunterricht zur Vermittlung spezifischer Fertigkeiten für kleine Sparten habe den Vorteil einer breiteren Ausbildung außerhalb des Ausbildungsbetriebs. Für diese Sparten sei es auch von Vorteil, Berufsschulunterricht und überbetriebliche Ausbildung über die Grenzen der Bundesländer hinweg anbieten zu können.

Frage 3: Welche Rahmenbedingungen fördern die Entwicklung des Zukunftsbilds?

Die Grundlagen für eine gute Ausbildung der Zukunft werden durch einen Ausbau der Berufsvorbereitung, -orientierung und -vorbildung gelegt. Entscheidend für eine erfolgreiche Einstiegsqualifikation sei ein gutes, qualifiziertes Ausbildungsangebot. Diese solle Auszubildende umfassend bilden, ihr Selbstbewusstsein als Gärtnerinnen/Gärtner stärken und durch die Integration von Zusatzangeboten eine Brücke zur persönlichen Weiterbildung nach Ausbildungsabschluss schlagen. Die Einführung anderer, neuer Lernmethoden sehen die Experten ebenfalls als förderlich an.

Um eine gute Ausbildung zu gewährleisten, bedürfe es eines (externen) Qualitätsmanagements in der Ausbildung, d.h. einerseits der Festlegung von Ausbildungsstandards und andererseits der Evaluierung der Ausbildungsleistung. Ebenso müsse das Rollenverständnis im Ausbildungsverhältnis überprüft werden, da es auch die Eigenverantwortlichkeit der Auszubildenden zu fördern gelte. Zudem biete die Vermittlung der Unternehmenskultur den Auszubildenden Orientierungsmöglichkeit. Die Persönlichkeitsentwicklung trete neben die Fachbildung.

Ein flexibles und durchlässiges Bildungssystem wird als weitere förderliche Rahmenbedingung angesehen. Zum einen weitet dies die Zugangsmöglichkeiten zur Ausbildung aus, zum anderen stellt es einen Anreiz in Bezug auf die weitere Berufslaufbahn dar. Flexibilität beziehe sich dabei auch auf die Anerkennung von Vorbildung und Vorleistungen. Bei der Frage, ob es förderlich sei, eine stärker differenzierte Stufenausbildung im Gartenbau einzuführen, gelte es im Vorfeld mögliche negative Auswirkungen zu untersuchen.

Eine professionelle und übergeordnete Karriereberatung bietet Orientierung und Hilfestellung, den eigenen Bildungsweg zu gestalten. Daher sei es wichtig, eine neutrale Beratungsstelle einzurichten, deren Arbeit nicht durch politische Interessen oder Interessen einzelner Fachgruppen beeinflusst werde. Die stärkere Flexibilisierung in Bezug auf Ausbildungsformen und -inhalte, Lernzeiten und -methoden und eine deutlichere Individualisierung der Bildung (differenzierte Angebote) begünstigen eine zukunftsorientierte Ausbildung. In diesem Zusammenhang sei die Entschulung der Studiengänge im Gartenbau zu fordern. Studierenden sollten „Zeitkontingente“ für die selbstständige Weiterbildung zur Verfügung gestellt werden.

Da die Zukunftsvision im Ausbildungsbereich auf Partnerschaften zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen setzt, wirkt sich eine bessere gegenseitige Wertschätzung von Praxis und Wissenschaft förderlich aus. Jegliche zusätzliche Vernetzung zwischen den Ausbildungspartnern trägt zur Weiterentwicklung der Ausbildung bei.

Frage 4: Wer kann, muss was dazu beitragen?

Zuständig für die Ausbildung werden auch zukünftig die Partner des dualen Ausbildungssystems, folglich Unternehmen (einschließlich überbetriebliche Ausbildungsstätten) und Berufsschulen, sein. Hinzu treten nach Vorstellung der Diskussionsteilnehmenden Ausbildungsberater/ -beraterinnen, die in den Unternehmen Hilfestellung für eine gute, qualifizierte Ausbildung geben und das Rollenverständnis von Auszubildenden und Ausbilderinnen/Ausbildern moderierend begleiten. Durch diese Ausweitung des bisherigen Aufgabengebietes bedürfe es auch einer größeren Anzahl von Ausbildungsberaterinnen und –berater zugleich

könnten qualifizierte Ehrenamtler im Sinne eines „Senior-Services“ am Aufbau einer Ausbildungskultur mitwirken.

Das Qualitätsmanagement der Ausbildung solle den zuständigen Ausbildungsstellen (Landwirtschaftskammern und Landwirtschaftsämtern) in Zusammenarbeit mit den Verbänden übertragen werden. Sie formulieren die Ausbildungsstandards und nehmen die Evaluierung der Ausbildungsleistung vor.

Der Beitrag der Unternehmen, eine zukunftsfähige Ausbildung zu gestalten, bestehe hauptsächlich in der konkreten, fachlichen Ausbildungsleistung vor Ort und darin, die Kompetenzen der Auszubildenden zu fördern. Daneben würden Unternehmen Beziehungen zu den Hochschulen aufzubauen, indem sie beispielsweise Themen für Master- und Bachelorarbeiten vorschlagen oder wissenschaftliche Projekte in ihrem Unternehmen durchführen lassen. Im Sinne des Aufbaus von Ausbildungspartnerschaften kooperieren Unternehmen mit den Verbänden und stellen ihnen bspw. Praxisinformationen zur Verfügung. Diese Zusammenarbeit fördert die gegenseitige Wertschätzung von Wissenschaft und Praxis.

Ein Gremium von Verbänden, Vertretern des Berufsstands, von Hoch- und Fachschulen definiere das Kompetenzprofil Unternehmer und Führungskräfte im Gartenbau, auf das die Ausbildung ausgerichtet werde. Die Aufgabe der Entschulung von Studiengängen falle den Hochschulen zu. Nachfolgend beschäftige sich ein „runder Tisch“ der Verbände und Bildungseinrichtungen mit der Ausarbeitung von Karrierepfaden im Gartenbau. Dieses Gremium könne anschließend auch die professionelle, übergeordnete Karriereberatung innerhalb der Branche wahrnehmen. Es gehe in Ausbildungsfragen um ein Kompetenzmanagement, das der Maxime Anlagen entdecken, Anlagen fördern, Anlagen entwickeln folgt.

Dagegen werde die Berufsberatung nach wie vor als Aufgabe der Arbeitsagentur verstanden. Verbände kommunizieren unter Beteiligung der Kultusseite Berufsbild und Informationen rund um die Ausbildung gegenüber allgemeinbildenden Schulen. Mit dem Transfer dieser Informationen zu den Schülerinnen und Schülern seien die Schulen betraut, Unternehmen können die Berufsinformation unterstützen. Die Workshopteilnehmenden sprechen sich dafür aus, Berufsinformationszentren in den Schulen zu etablieren, um Berufsvorbereitung, Berufsvorbildung und Berufsorientierung auszubauen.

Weiterbildung

Frage 1: Wie sieht die Entwicklung der gartenbaulichen Qualifizierung bis 2030 aus?

Die Workshopteilnehmenden definierten zunächst, dass die Phase der Weiterbildung nach der abgeschlossenen Gartenbaulehre bzw. nach dem abgeschlossenen Gartenbaustudium beginnt.

Das übergeordnete Ziel, zu dem die Weiterbildung einen Beitrag leisten wird, ist es, Gärtnerinnen und Gärtner sowie Ingenieurinnen und Ingenieure im Beruf zu halten und neue, qualifizierte Personen, auch von anderen Branchen oder Personen mit Migrationshintergrund, für den Gartenbau zu gewinnen. Hiermit verknüpft sind drei Aspekte:

- Berufliche Inhalte und Perspektiven für die Entwicklungsmöglichkeiten sollten vielfältiger und attraktiver werden
- Berücksichtigung der demographischen Entwicklung unserer Gesellschaft
- Den stetig steigenden Anforderungen und der großen Dynamik einer digitalen und globalisierten Welt ist Rechnung zu tragen.

Ansatzpunkt hierzu kann die Weiterbildung von qualifizierten Saisonarbeitskräften sein. Der Personenkreis der branchenfremden Quereinsteiger verspricht neben der Gewinnung neuer Arbeitskräfte auch die Generierung von branchenfremdem Wissen für den Gartenbau. Aus beiden Gründen spricht sich die Expertengruppe dafür aus, auch Quereinsteiger zu fördern. Die Weiterbildung der Zukunft wird sich darauf einstellen müssen, diese Personen mit dem erforderlichen Wissen und den Kompetenzen zu befähigen, die ihnen eine rasche Verankerung im Gartenbau ermöglichen.

Dazu und auch mit Bezug auf das gesamte Weiterbildungsangebot wird zukünftig das Angebot an berufsbegleitenden Modulen ausgebaut werden. Die Module sollen themen- und zielgruppenspezifisch aufbereitet sein und unabhängig von der Vorqualifizierung (d.h. Berufsabschlüsse) der Teilnehmenden in Anspruch genommen werden können. Die Experten betonten allerdings, dass als Grundvoraussetzung die Qualifizierung im gartenbaulichen Bereich vorliegen sollte.

Hinsichtlich der Bildungsinhalte sehen die Experten die Vermittlung und Training spezialisierten Fachwissens (z.B. Pflanzenschutz, Bewässerung, Kulturführung, Logistik). Daneben sehen sie einen deutlich höheren Bedarf, sog. Soft skills (v.a. soziale Kompetenz, Kommunikation, Motivation, Führungskompetenz, Teamkompetenz, Konfliktmanagement) zu vermitteln. Diese werden als Schlüsselqualifikationen bewertet, die Einfluss auf die Attraktivität eines Betriebes bzw. Arbeitgebers, die Mitarbeiterwerbung (auch branchenfremde Mitarbeiter) und somit letztlich auf die gesamte Branche haben.

Daneben wird auch die Kompetenz hinsichtlich ökonomischer Kenntnisse für einen bewussteren und gezielteren Einsatz von Ressourcen als gleichwertig gewichtet. Dies schließt auch die Beschäftigung mit der EU-Agrarpolitik und den rechtlichen Rahmenbedingungen mit ein.

Als weiteren Punkt wurde der Bereich Informationstechnologie, soziale Medien, mobile Oberflächen (smartphone-Applications, RSS-Feeds etc.) genannt. Zu Erlernen sei u. a. ihr Ziel führender Einsatz als „Brückenschlag zur jüngeren Generation“.

Weiterbildung bzw. Lebenslanges Lernen erfolge auch in der Zukunft weiterhin in Gruppen, die sich persönlich treffen, die gemeinsam Lernen und Erlerntes reflektieren und bewerten. Dies werde zusätzlich durch virtuelle Angebote unterstützt. Die Form des „Blended Learning“, die Präsenzveranstaltungen mit E-Learning kombiniert, wird nach Expertenmeinung stärker genutzt werden.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Weiterbildung sei die persönliche Motivation, der „Spaß am Lernen“ und eine deutlich ausgeweitete Lernkontinuität. Aufgrund der sich immer rascher verändernden Berufsanforderungen bedürfe es der Bereitschaft, sich während des Berufslebens regelmäßig weiterzubilden. Die Bereitschaft werde durch persönliche Anreize (z.B. Aufstiegschancen, Personalentwicklungspläne) und finanzielle Anreize gestärkt. Förderlich wirke es ebenfalls, wenn ein Bewusstsein für die Bedeutung der Weiterbildung im Management der Unternehmen verankert sei.

Frage 2: Welcher Nutzen entsteht durch die zukünftige Qualifizierung für den Gartenbau? Welche Innovationen und welcher Fortschritt sind im Bildungsbereich für die zukünftige Entwicklung des Gartenbaus besonders wichtig?

Die Teilnehmenden des Workshops unterscheiden an dieser Stelle die Aufstiegsweiterbildung, bei der eine zusätzliche rechtlich festgelegte Qualifikationsstufe angestrebt wird (z.B. Fachschule im Anschluss an die Ausbildung zum Gärtner) von der Anpassungsweiterbildung, die notwendig ist, um veränderten Anforderungen im eigenen Tätigkeitsbereich gerecht zu werden.

Der Nutzen ergibt sich mit dem übergeordneten Ziel der Zukunftssicherung des Gartenbausektors zwingend und besteht sowohl für die Unternehmer/Arbeitgeber als auch die Mitarbeiter gleichermaßen.

Der Nutzen der Anpassungsweiterbildung liege für die Mitarbeiter darin, den gestiegenen bzw. veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes zu genügen und in einem Beschäftigungsverhältnis zu bleiben. Die Aufstiegsweiterbildung verbessere die persönlichen Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt. Einige Expertinnen und Experten benannten auch die Tatsache, dass die Zahl der Unternehmen, die eine Perspektive für höher qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten könne (förderliches Betriebsklima für Weiterbildung und transparente Aufstiegschancen),

derzeit gering sei. Andere verwiesen auf die gestiegene Anzahl von Stellenangeboten für Führungskräfte und den Mangel an Fachkräften in der Branche.

Weiterbildung helfe, ein attraktives Berufsfeld zu schaffen und qualifizierte Mitarbeiter im Unternehmen zu halten bzw. Quereinsteiger zu gewinnen. Beides stärkt die Leistungsfähigkeit der Unternehmen wie auch der Branche insgesamt. In den Unternehmen entwickelt sich so die Motivation, eine Lernkultur innerhalb des Betriebs zu etablieren. Hier gebe es einen direkten Zusammenhang nach dem Motto „die Stärken stärken“, was nach Meinung der Experten zu einer Fortsetzung, mitunter sogar auch Beschleunigung des Strukturwandels innerhalb des Gartenbaus beitrage. Als (notwendige) Innovation benennen Expertinnen/Experten zielgerichtete, qualifizierte, spezifizierte und transparente Weiterbildungsangebote. Diese Angebote müssten zukünftig vernetzt, über die Grenzen der Bundesländer hinweg erfolgen und zur Erhöhung der Transparenz zentral kommuniziert werden. Vorgeschlagen wurden hierzu die länderübergreifende Koordination der Prüfungsausschüsse sowie die gemeinsame Überarbeitung von Lerninhalten sowie Prüfungsinhalten und deren Qualität. Der Vorschlag zeigte kontroverse Sichtweisen auf, da mache der Teilnehmenden der Auffassung sind, dass eine entsprechende Erarbeitung bereits vorliegt. Übereinstimmung bestand darin, dass eine Qualitätssicherung auch im Sinne einer Zertifizierung der Inhalte und Abschlüsse in der Weiterbildung erforderlich sei.

Nutzen für eine breitere Annahme der Weiterbildung lasse sich durch eine „Entbürokratisierung“ und ein Reduzieren von Formalien stiften. In diesem Zusammenhang führten die Teilnehmenden „Wildwuchs“ beim Bildungsangebot an. Damit beschreiben die Experten, das aus ihrer Sicht derzeit intransparente und inflationäre Angebot bei der Anpassungsweiterbildung. Dieser Angebotsmarkt sei primär durch das Ziel des Geldverdienens gesteuert. Es mangle an der Wertigkeit von Bildungsangeboten und –abschlüssen bzw. lasse sich diese in einigen Fällen nicht erkennen. Sie fordern eine bessere Synchronisierung/Abstimmung der Marktnachfrage und des Bildungsangebotes. Insbesondere das sehr große und damit unüberschaubare Angebot bedarf einer Bündelung und vor allem einer Zuordnungsmöglichkeit des Nutzers, welche Ziele mit einem gewählten Angebot erreicht werden können.

Frage 3: Welche Rahmenbedingungen fördern die Entwicklung des Zukunftsbilds?

Wichtigste Rahmenbedingung aus Sicht des Expertenkreises ist der Aufbau einer Lernkultur und die wechselseitige Bereitschaft dazu sowohl beim einzelnen Mitarbeiter, als auch beim Unternehmen und der gesamten Branche. Eine Kultur des von und miteinander Lernens hat letztlich auch Einfluss auf das Betriebsklima. Sie solle fester Bestandteil der zukünftigen Unternehmenskultur werden. Die Dynamik des „sich

selbst Trainierens“ nimmt hierdurch zu. Adressaten, diese Entwicklung zu fördern, werden in der Unternehmensleitung und im Personal erkannt.

Aufgabe der Unternehmensleitung sei es in diesem Zusammenhang die, individualisierte Entwicklung des Personals und die Schaffung einer Struktur für die interne und externe Weiterbildung zu schaffen. Förderlich sei beispielsweise eine innerbetriebliche Rotation von Teams, so dass Arbeitskräfte Erfahrungen in verschiedenen Tätigkeitsbereichen sammeln. Themenspezifische Materialien zur Weiterbildung könnten in einem „Weiterbildungskoffer“ gesammelt werden und stünden so zur einfachen Nutzung zur Verfügung. Eine weitere wichtige innerbetriebliche Perspektiven könne auch eine Erweiterung des vorhandenen Aufgabenspektrums darstellen.

Um die Unternehmerqualifikation hierfür sowie in anderen Bereichen auszubauen, nehme die Unternehmerin/ der Unternehmer selbst externe Weiterbildungsangebote in Anspruch. Neben der reinen Wissensvermittlung stärken Transferleistungen die Wirksamkeit des Weiterbildungsangebots. Diese Absicherung des Erlernten durch anschließendes „Einüben“ unter realen Bedingungen wird seitens der Experten als zentrales Element einer Weiterbildung gesehen. Der Transfer erfolgt beispielsweise über ein Coaching, das in diesem Fall als individuelles Training zu den jeweiligen Weiterbildungsinhalten verstanden werden kann, oder über moderierte Erfahrungsgruppen. Kernthemen der Unternehmer-/Unternehmerinnenentwicklung haben aktuell und in naher Zukunft ihren Schwerpunkt in der Personalführung und der sozialen Kompetenz.

Insgesamt tragen Lernkultur, Betriebsklima sowie Personalentwicklung und -perspektiven zur Attraktivität des Unternehmens bei und ermöglichen auch ein effektiveres und zielführenderes Arbeitsmarktmarketing zur Gewinnung kompetenter Arbeitskräfte. Ebenso steht das Unternehmen dem marktgesteuerten Wettbewerb sowie der globalisierten Marktentwicklung stabiler gegenüber. Die Gartenbaubranche selber kann sukzessive über diesen Weg ihren eigenen Stellenwert in der Gesellschaft verbessern und über eine moderne und professionellere Öffentlichkeitsarbeit sehr zur Imagepflege beitragen.

Eine weitere Rahmenbedingung wird in der Verfügbarkeit von Arbeitskräften und deren Rekrutierungsmöglichkeiten aus dem gartenbaulichen Arbeitsmarkt gesehen. Für eine Finanzierung der „flächendeckenden Unternehmerinnen-/ Unternehmerqualifikation“ regten die Teilnehmenden an, Mittel des Europäischen Sozialfonds in Anspruch zu nehmen und eine Kofinanzierung durch Bund und Länder zu realisieren.

Damit die Inanspruchnahme individueller Weiterbildung ermöglicht wird, bedarf es einer realen Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese Vereinbarkeit betrifft sowohl zeitliche als auch finanzielle Aspekte. Wege zur zeitlichen Vereinbarkeit eröffnen sich durch Arbeitszeitkonten, berufsbegleitende, regionale Weiterbildungsangebote und Formen des „Blended Learnings“. Eine Synchronisation von Angebotszeitraum für Weiterbildungen und saisonal bedingten Arbeitszeiten trägt ebenfalls dazu bei.

Frage 4: Wer kann, muss was dazu beitragen?

Ein zentrales Handlungsfeld bzw. eine Gemeinschaftsaufgabe sehen die Experten in der Vernetzung von Institutionen durch Schaffung eines bundesweit agierenden und länderübergreifenden Gremiums, in dem die lehrenden Einrichtungen (Berufs- und Fachschulen, Überbetriebliche Ausbildungsträger und Hochschulen) mit den Betrieben/ Unternehmen und den Verbänden kooperieren. Erforderlich ist dies, um auf die bestehenden und anstehenden Entwicklungen (z.B. globalisierter Markt, Nachwuchskräftemangel, demographische Entwicklung) angemessen reagieren zu können. Die derzeitige Situation, bedingt insbesondere durch die föderalen Strukturen des deutschen Bildungssystems, lässt dies nur unter erschwerten Bedingungen zu.

Folgende Ziele und Aufgaben wurden für dieses Gremium formuliert:

- Aufzeigen von gezielten Querverbindungen zwischen der akademisch-theoretischen und der gewerblich-praktischen Ausbildung
- Ausbau der dualen Berufsausbildung
- „Entschulung“ der bestehenden Studiengänge und Ausbau dualer Studiengänge
- Systematisierte Weiterbildung „Anschlüsse statt Abschlüsse“ durch die Vernetzung von Aufstiegs- und Anpassungsweiterbildung
- Durchlässigkeit und Anerkennung der berufspraktischen mit der akademischen Ausbildung über ein gestuftes, modulares und berufsbegleitendes System
- Überarbeitung des Bildungsprofils (auf Landes- bzw. Bundesebene)
 - anhand der Nachfrage, des Bedarfs, der Marktentwicklung
 - überarbeiten der didaktischen Konzepte: Unterrichtsmethoden, Inhalte, Abschlüsse
 - Neudefinition der Abschlüsse (Meister, Techniker, Bachelor)

Die Politik als weiterer Akteur wird seitens der Experten in zwei Bereichen als zuständig gesehen:

- Um das Weiterbildungsangebot transparent zu machen und zu halten, empfehlen die Teilnehmenden ein bundesweites Informationsangebot, das sich über den Bildungsserver Agrar realisieren ließe. Die Kommunikationskompetenz wird in der Hand des BMELVs gesehen.
- Ansätze für die Weiterentwicklung des Berufsprofils (s.o.) können aus einer „grünen Berufsbildungsforschung“ gewonnen werden. Hier könnten Hochschulen und Berufsstand interdisziplinär zusammenarbeiten und die Politik beratend in Fragen der Berufsbildung begleiten. Die finanzielle Unterstützung seitens des BMELV ist hierbei gefragt.

Monetäre Anreize zur Weiterbildung ließen sich über die Tarifgestaltung umsetzen. Aufgabe der Unternehmen ist eine lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen zu realisieren.

Weiteres Vorgehen

Die wesentlichen Thesen aus dem Qualifizierungs-Workshop sind einer breiten Öffentlichkeit im Onlineforum der Zukunftsstrategie zur Diskussion vorgelegt (<http://zukunftsstrategie-gartenbau.hortigate.de/>).

Die Forschungsbegleitende Arbeitsgruppe wird die Ergebnisse während ihres nächsten Treffens im März intensiv diskutieren.

Alle Experten aus dem Qualifizierungs-Workshop sind dazu eingeladen, Rückmeldungen und Feedback zu den vorliegenden Ergebnissen zu geben und sich aktiv in die Onlinediskussion einzubringen.

Alle diese Beiträge werden in das Synthesepapier als wissenschaftliche Basis der Zukunftsstrategie für den deutschen Gartenbau einfließen.