



**GÄRTNER.**

**DER ZUKUNFT  
GEWACHSEN.**



[www.beruf-gaertner.de](http://www.beruf-gaertner.de)



**AZUBIS FINDEN UND BINDEN –  
FÜR IHREN BETRIEB**

## **WAS IST DAS ZIEL DIESER MINI-BROSCHÜRE?**

Diese Mini-Broschüre soll klein und handlich sein. Sie beantwortet kurz und knapp die häufigsten Fragen rund um die Themen Recruiting und Onboarding von neuen Auszubildenden für den Beruf Gärtner:in.

## **WAS IST DER INHALT DIESER BROSCHÜRE?**

Die Broschüre enthält Fragen und Antworten, wie Sie Ihren Betrieb für potenzielle Auszubildende sichtbar und attraktiv gestalten können, z.B. durch Schulkooperationen. Zudem erfahren Sie, wie Sie moderne Recruiting-Möglichkeiten optimal nutzen und neue Auszubildende erfolgreich in den Betrieb integrieren. Weitere Schwerpunkte sind die Vorbereitung auf den ersten Arbeitstag sowie Maßnahmen zur langfristigen Mitarbeiterbindung.

# WAS SIND RECRUITING UND ONBOARDING?

**Recruiting** bezeichnet den Prozess der **Personalbeschaffung**, bei dem ein Unternehmen neue Auszubildende sucht, anwirbt und auswählt. Ziel ist es, **geeignete Kandidaten** zu finden, die die erforderlichen Qualifikationen und Fähigkeiten für offene Stellen im Unternehmen mitbringen.

**Onboarding** ist der Prozess, durch den neue Auszubildende dann **in das Unternehmen integriert** und mit ihrer neuen Rolle vertraut gemacht werden. Dies umfasst die Einführung in die Unternehmenskultur, Schulungen, die Einarbeitung in spezifische Aufgaben und die Bereitstellung notwendiger Ressourcen. Ziel des Onboardings ist es, neuen Mitarbeiter:innen einen **reibungslosen Start** zu ermöglichen und sie schnell produktiv und zufrieden ins Unternehmen einzubinden und damit langfristig zu halten.

# WIE MACHE ICH MEINEN BETRIEB SICHTBAR FÜR BEWERBER:INNEN?

Nutzen Sie Online-Plattformen! Es ist wichtig, als Unternehmen eine **moderne Webseite** zu haben, die auf Ausbildungsstellen hinweist. **Social Media-Kanäle** wie YouTube, Facebook und Instagram können dabei helfen, auf Ihren Betrieb aufmerksam zu machen. Verwenden Sie die Verlinkung **@berufgaertner**, so können Einblicke aus Ihrem Unternehmen über die Kampagnen-Kanäle von Beruf Gärtner:in geteilt werden. Lassen Sie sich außerdem auf der Ausbildungsbetriebs-Suche auf [www.beruf-gaertner.de](http://www.beruf-gaertner.de) listen. **Aktionstage** wie Boys'- und Girls'-Day sowie GreenDay erhöhen die Sichtbarkeit Ihres Betriebes. Bieten Sie **Praktikumsplätze** an und gehen Sie Schulkooperationen ein, indem Sie die Schulen bei **Schulgartenprojekten** unterstützen. Beteiligen Sie sich an **Schulmessen** oder **Informationstagen** und lassen Sie Ihre Auszubildenden an Schulen über den Beruf Gärtner:in berichten. **Außenwerbung am Betrieb** mit Bannern, Großplakaten oder Fahnen macht Ihren Betrieb sichtbarer.

# WIE ERSTELLE ICH EINE GUTE STELLENANZEIGE?

Behalten Sie immer im Hinterkopf: Die **Stellenanzeige** ist womöglich der **erste Kontakt** zu den Auszubildenden. Es müssen alle wichtigen Informationen in einem kurzen Text enthalten sein, gleichzeitig muss sie auffallen und überzeugen.

Die **Überschrift** sollte klar und ansprechend sein, sie soll Aufmerksamkeit schaffen. Beschreiben Sie anschließend kurz Ihren Betrieb, inklusive Standort und Spezialisierung. Die **Informationen zu den Aufgaben** sollten detailliert beschrieben sowie **notwendige Qualifikationen** aufgelistet werden. Machen Sie ein wenig Werbung für Ihr Unternehmen und schreiben Sie auf, welche Vorteile die Ausbildung gerade bei Ihnen bietet. Für das Bewerbungsverfahren sollten Sie am besten eine extra E-Mail-Adresse anlegen (Bewerbung@...) und einen Ansprechpartner benennen. Sehr gut sind auch **Online-Bewerbungsformulare**, die Hürden sollten so gering wie möglich gehalten werden.

## **BIN ICH EIN ATTRAKTIVER ARBEITGEBER:IN?**

Analysieren Sie Mitarbeiterfeedback oder vergleichen Sie Ihr Angebot mit anderen Betrieben. Erfragen Sie Ihre Arbeitsplatzkultur z.B. durch anonyme (digitale) Umfragen bei Mitarbeiter:innen oder veranstalten Sie Workshops und Brainstorming mit Ihren Mitarbeiter:innen bei Betriebsfeiern, Betriebsausflügen oder Schulungen.

## **WAS IST EMPLOYER BRANDING?**

Employer Branding bezeichnet die Arbeitgebermarke. Es ist der Aufbau und die Pflege eines attraktiven Arbeitgeberimages. Dieses Leitbild unterscheidet Ihr Unternehmen von anderen und muss natürlich auch von allen Mitarbeiter:innen gelebt und verstanden werden. Ziel ist es, Ihr Unternehmen als besonders attraktiven Arbeitgeber zu positionieren, um talentierte Bewerber:innen anzuziehen und bestehende Mitarbeiter:innen zu binden.

# WAS IST T·A·G?

T·A·G steht für "Top Ausbildung Gartenbau" und ist ein Synonym für eine kompetente und hochwertige Ausbildung. Anhand verschiedener Standards kann die Ausbildung auf hohem Niveau durchgeführt werden. T·A·G bietet Ihnen einen Leitfaden für die Ausbildungsmotivation, kostenlose Pressehilfen, eine bundesweite Austauschplattform mit Kolleg:innen sowie Fortbildungsmöglichkeiten. Zusätzlich werden Sie in die Ausbildungsdatenbank auf [www.beruf-gaertner.de](http://www.beruf-gaertner.de) aufgenommen.

# WIE KANN ICH T·A·G NUTZEN?



Es braucht nur eine Anmeldung als T·A·G-Betrieb bei Ihrem Gartenbau-Landesverband. Voraussetzungen sind persönliches Engagement und die Anerkennung der Standards.

Durch die Teilnahme als Betrieb an T·A·G lässt sich die öffentliche Wahrnehmung verbessern. Das **T·A·G-Logo** zeigt potenziellen Auszubildenden, dass Ihr Betrieb mehr bietet als den Standard.

# WIE GESTALTE ICH EINE ANSPRECHENDE KARRIERESEITE?

Jugendliche nutzen bevorzugt das Internet, um sich über eine Berufsausbildung zu informieren. Die eigene Webseite eignet sich daher gut, um auf **Ausbildungsplätze im Betrieb** aufmerksam zu machen.

Besucher der Unternehmenswebseite sollten bereits auf der Startseite einen **deutlichen Hinweis** auf den Job-, Karriere- oder den Ausbildungsbereich erhalten. Widmen Sie deshalb dem Thema einen **eigenen Menüpunkt**. Verlinken Sie auch gerne auf [www.beruf-gaertner.de](http://www.beruf-gaertner.de), dort finden Sie viele Informationen zum Beruf Gärtner:in. Idealerweise integrieren Sie ein einfaches und **schnelles Bewerber-tool** auf der Webseite mit Anfrage für Schnuppertage, Praktika oder Ausbildung. Besucher:innen Ihrer Webseite sollten mit möglichst wenigen Klicks ans Ziel kommen – ein guter Richtwert sind hier maximal drei Klicks.

# WELCHE AUSZEICHNUNGEN SOLLTE ICH NUTZEN?

**Zertifizierungen und Logos** können Ihren Betrieb von anderen abheben. Dazu zählen: Meisterbriefe/Urkunden, Nachhaltigkeitszertifizierungen, T.A.G., Awards, Grüne Auszeichnungen, Premium-Gärtnerei, Qualitätszeichen Friedhof u.v.m.

# WAS SOLLTE ICH AUSZUBILDENDEN BIETEN?

Das Wichtigste ist eine **qualifizierte Ausbildung**. Darüber hinaus sind Auszubildenden eine **gute Ausbildungsvergütung** und evtl. **finanzielle Zuschüsse** zu Fahrtkosten, Azubitickets oder Wohnkosten wichtig. Unterstützen Sie Ihre Auszubildenden bei den Prüfungsvorbereitungen, Fortbildungen und bieten Sie Vernetzungsmöglichkeiten. Sie sollten vom gesamten Team unterstützt werden und im Idealfall einen eigenen Mentor aus dem Betrieb zugewiesen bekommen. Die **Aussicht auf Übernahme** ist ein zusätzlicher Anreiz.

## WIE KANN ICH SCHULKOOPE- RATIONEN GESTALTEN?

Starten Sie eine **Schulkooperation**, um Auszubildende zu finden. Nehmen Sie Kontakt zu Schulen in der Nähe auf. Fragen Sie nach, welche Möglichkeiten es derzeit für eine Kooperation gibt und bieten Sie aktiv **Unterstützung bei Schulgartenprojekten** – entweder mit Know-how oder Pflanzenspenden – an. Durch den **frühzeitigen Kontakt mit Jugendlichen** kann für eine Ausbildung geworben werden.

## WARUM SIND SCHUL- KOOOPERATIONEN WICHTIG?

Unterstützungen im Schulgarten können auch die Bekanntheit des eigenen Unternehmens steigern! Schließen Sie sich auch mit anderen Betrieben zusammen, wenn es um die Unterstützung im Schulgarten geht.

## WELCHE MATERIALIEN KANN ICH NUTZEN?

Auf [www.beruf-gaertner.de](http://www.beruf-gaertner.de) finden Sie **kostenlose Unterrichtsbau-  
steine** zum Thema „Gärtnern“. Diese geben Anregungen, zum Bei-  
spiel zum Thema „Hochbeet anlegen“. Wenden Sie sich gerne an  
Ihre Nachwuchswerbekoordinator:innen der Gartenbau-Landesver-  
bände, wenn Sie weitere Materialien benötigen.

## WIE BEREITE ICH MICH AUF DEN BESUCH EINER SCHUL- KLASSE VOR?

Nehmen Sie Kontakt zu Ihrem Gartenbau-Landesverband auf. Die-  
ser unterstützt Sie gerne mit Werbemitteln wie Flyer, Aufsteller und  
Informationen rund um die Nachwuchswerbekampagne. Zusätzlich  
gibt es eine Präsentation über den Beruf Gärtner:in.

# WIE SETZE ICH NACHWUCHSWERBEMITTEL EFFEKTIV EIN?

Nutzen Sie unsere vielfältigen Nachwuchswerbemittel der Kampagne „Gärtner. Der Zukunft gewachsen.“, um die jungen Menschen zielgerichtet anzusprechen. Verwenden Sie Flyer und Broschüren in Ihren Betrieben, um direkt ins Gespräch zu kommen. Diese können auch von Eltern oder Großeltern für den Nachwuchs mitgenommen werden: zwei einfache Werbemittel, um individuelle Werbung für Ihren Ausbildungsbetrieb und somit Aufmerksamkeit für den Beruf Gärtner:in zu machen.

Verwenden Sie auch Banner im Innen- und Außenbereich Ihres Betriebes und Aufkleber wie „Wir bilden aus“, um potenzielle Bewerber:innen anzusprechen. Give-Aways sind vor allem Pflanzen für die Schüler:innen, sie erzeugen positive Erinnerungen.

# WIE KANN ICH FREIE PLÄTZE VERÖFFENTLICHEN?

Lassen Sie sich als **Ausbildungsbetrieb** auf [www.beruf-gaertner.de](http://www.beruf-gaertner.de) auflisten. Die Meldung erfolgt über Ihren Landesverband. Melden Sie freie Ausbildungsplätze bei Ihrer **regionalen Agentur für Arbeit** und auf anderen **Online-Plattformen**, z.B. [greenjobs.de](http://greenjobs.de). Außerdem sollten Sie Ihre eigene Webseite und Social Media-Kanäle für die Auszubildendensuche nutzen! Wir teilen Ihre Angebote – nutzen Sie dafür die Verlinkung [@berufgaertner](https://twitter.com/berufgaertner).

# WO KANN ICH PRAKTIKA BEWERBEN?

Sie bieten Praktika oder Betriebsbesichtigungen an? Lassen Sie diese zum Beispiel beim Netzwerk Grüne Arbeitswelt veröffentlichen. Die Kampagne Beruf Gärtner hat eine Kooperation, wodurch Mitgliedsbetriebe der Gartenbau-Landesverbände ihre Veranstaltungen zu den Themen Berufsorientierung und Fachkräftegewinn-

nung kostenfrei melden und veröffentlichen lassen können. Eine Mail mit Veranstaltungsdaten und kleinem Text mit Bild reicht:

**info@gruene-arbeitswelt.de**

**Weitere Informationen:**



Nutzen Sie außerdem **bundesweite Aktionstage** wie Boys'- und Girls'Day, GreenDay, Tag der offenen Gärtnereien, oder auch Praktikumswochen. Haben Sie bereits Kontakt zu Schulen, zeigen Sie auch dort die Bereitschaft, Praktikant:innen aufzunehmen und bieten Sie aktiv Betriebsbesichtigungen an.

## WELCHE MESSEN SOLLTE ICH BESUCHEN?

Nehmen Sie an **regionalen Ausbildungsmessen** teil, idealerweise gemeinsam mit den Nachwuchswerbereferent:innen Ihres Gartenbau-Landesverbandes. Gemeinsam mit anderen Betrieben, Gärtner:innen und Azubildenden gelingt so jede Messe. Veranstaltungen an Schulen sind meist kostenfrei und bieten einen **Direktkontakt zu Schulen** und Schüler:innen.

# WAS SIND „ACTIVE SOURCING“ UND „REVERSE RECRUITING“?

Rollentausch im Ausbildungs-Recruiting. Suchen Sie selbst aktiv auf Online-Plattformen in Bewerbungsprofilen nach geeigneten Kandidat:innen und schicken ihnen Ihr Ausbildungsangebot zu. Bieten Sie ihnen also direkt die Ausbildungsstelle an! Viele Online-Ausbildungsbörsen bieten bereits die Suche nach potenziellen Auszubildenden an.

# WELCHE MODERNEN WERBEMITTEL UND LEITFÄDEN KANN ICH NUTZEN?

Besonders Werbung über **Social Media** kommt bei der gewünschten Zielgruppe gut an. Nutzen Sie die Möglichkeit und lassen Ihren Beitrag auch auf den Kampagnenkanälen von Beruf Gärtner veröffentlichen. Einfach die Verlinkung **@berufsgaertner** in Ihrem Beitrag nutzen.

**Bewegtmaterial** sorgt für Aufmerksamkeit: Verwenden Sie unseren Imagefilm, zeigen Sie unsere Serie „Der Gärtner war's“ oder erstellen Sie Ihren eigenen Clip!

**Unsere Postkarten** mit lustigen Sprüchen wie „Ich spiele gern im Dreck“ oder „Ich bin Gärtner:in. Was ist deine Superkraft?“ sind ebenfalls moderne Möglichkeiten, für den Beruf zu werben.

# WIE GESTALTE ICH DAS VORSTELLUNGSGESPRÄCH?

Für viele Menschen, besonders für die junge Generation, ist das **Vorstellungsgespräch** mit Angst und Respekt verbunden. Während der Corona-Pandemie entstanden kaum persönliche Berührungspunkte zur Arbeitswelt, die meisten Interaktionen fanden online statt. Deshalb sollten Sie es zulassen, wenn Vertrauenspersonen wie z.B. Eltern zum Gespräch mitgebracht werden. Sie können diese gut mit einbinden.

Sie sollten sich **gut vorbereiten**, machen Sie sich mit den Bewerbungsunterlagen vertraut und bereiten Sie einen Leitfaden vor. Stellen Sie Ihren Betrieb und die Arbeiten vor.

# WIE KANN ICH VERHINDERN, DASS AUSZUBILDENDE VOR AUSBILDUNGSBEGINN „ABSPRINGEN“?

Beginnen Sie direkt nach der Vertragsunterschrift, den Azubi zu binden. Nehmen Sie die Auszubildenden z.B. direkt in den Newsletter-Verteiler mit auf und laden Sie sie ggf. zu Festen und Feiern (Jubiläen, Tag der offenen Tür, Sommerfest etc.) ein. Stellen Sie eine „Willkommensmappe“ mit allen relevanten Informationen zum ersten Ausbildungstag zusammen und bieten Sie Unterstützung bei Fragen zu Versicherungen oder Wohnungssuche an. Bleiben Sie also in Kontakt mit Ihren zukünftigen Auszubildenden, um ihnen den Start leichter zu machen.

# WIE BEREITE ICH MICH AUF DEN ERSTEN ARBEITSTAG EINES NEUEN AUSZUBILDENDEN VOR?

**Informieren Sie Ihre Mitarbeiter:innen** vorab über den Beginn der neuen Auszubildenden und klären Sie die Zuständigkeiten. Richten Sie einen Arbeitsplatz ein und beschriften Sie den Spind. Legen Sie ggf. **Arbeitskleidung und Werkzeuge** bereit. Ein Firmen-T-Shirt oder -Cap sorgt für Bindung zum Unternehmen.

Stellen Sie eine **Mappe mit relevanten Informationen** zur Berufsschule, Hinweise für Krankmeldungen und Urlaubsanträge etc. zusammen. Besorgen Sie eine **Vorlage für das Berichtsheft** und ggf. das Online-Berichtsheft mit Hinweisen zur Nutzung.



Bestellung unter:



Oder direkt an

[berichtsheft@derdeutschegartenbau.de](mailto:berichtsheft@derdeutschegartenbau.de)

# WIE GESTALTE ICH DEN ERSTEN ARBEITSTAG?

Zunächst sollten Sie einen **herzlichen Empfang** mit **Vorstellungsrunde aller Mitarbeiter:innen** organisieren und den Auszubildenden eine:n Ansprechpartner:in zur Seite stellen. Idealerweise starten die Auszubildenden am ersten Tag erst nach der Arbeitsbesprechung, also wenn alle Mitarbeiter:innen bereits anwesend sind. Führen Sie die Auszubildenden durch den Betrieb, zeigen Sie ihnen den neuen Arbeitsplatz und die Aufgaben und führen Sie sie in die wichtigste Technik und ihre Abläufe ein. Ein **gemeinsames Mittagessen** mit dem neuen Team fördert das Teamgefühl. Bieten Sie am Ende des ersten Arbeitstages **direkt ein Gespräch** an: Wie ist der erste Eindruck?

# WIE GESTALTE ICH DIE ERSTE ZEIT IM BETRIEB?

Definieren Sie **kleine Ausbildungsetappen** und erstellen Sie einen **Ausbildungsplan**. Das ist nicht nur hilfreich für die Auszubildenden, sondern vor allem auch für Sie als Ausbilder:in. Bieten Sie regelmäßige Gespräche mit beidseitigem Feedback an. Benennen Sie eine:n Ansprechpartner:in im Betrieb – neben Chef:in sollte ein “Ausbildungs-Buddy” vorhanden sein, dieser muss in den Prozess eingebunden werden. Nehmen Sie bei Problemen die Auszubildenden an die Hand. Sie können sich dafür ebenfalls Hilfe suchen und zeigen Sie Wertschätzung. Nehmen Sie den Auszubildenden Unsicherheiten, indem Sie eigene Erfahrungen Ihrer Auszubildenden teilen. Bieten Sie Unterstützung bei der Führung des Berichtshefts an.

# WIE GESTALTE ICH DIE PROBEZEIT ERFOLGREICH?

Die Probezeit dient dazu, dass **beide Seiten** – Auszubildende und Sie – Leistungsfähigkeit einerseits und andererseits Arbeitsbedingungen erproben. Diese Zeit sollten Sie nutzen und sich **regelmäßig austauschen**, denn gerade am Anfang einer Ausbildung kommen bei jungen Menschen Zweifel an der Berufswahl oder dem Umfeld. Der Übergang von der Schule ins Berufsleben kann ihnen zudem schwerfallen.

Des Weiteren sollten die Auszubildenden sich in Ruhe einarbeiten können, veranlassen Sie keine zu schnellen Abteilungswechsel und bieten Sie Unterstützung bei der Berufsschule an. Fördern Sie den Kontakt zu anderen Auszubildenden, wie den Junggärtnern oder durch den Berufswettbewerb und veranstalten Sie Grillabende mit Ihrem Team, Teamausflüge oder Workshops.

# WAS IST DAS AZUBI-START-PAKET DER JUNGGÄRTNER?

Das **Azubi-Startpaket** ist ein Geschenk, das ein Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden während der Ausbildung macht. Es beinhaltet eine volle, bis zu drei Jahre gültige **Mitgliedschaft bei den Junggärtnern**, wodurch Auszubildende in den Genuss zusätzlicher Vorzüge wie **Probeabos** von Fachzeitschriften, umfangreiche **Weiterbildungsangebote** oder eine kostenlose Profisoftware für den Gartenbau kommen.

Das Startpaket ist auf Informationsleistungen, Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten ausgerichtet und erleichtert den Eintritt in die Welt des Gartenbaus und ein weitverzweigtes Netzwerk junger Gärtner:innen.

Durch das vielfältige Veranstaltungs- und Seminarangebot haben Auszubildende die Möglichkeit, gärtnerisches Wissen zu vertiefen und sich mit anderen jungen Gärtner:innen auszutauschen.



## WAS IST DAS ONLINE-BERICHTSHEFT?

Mit dem **Online-Portal** führen Auszubildende ihr **Berichtsheft** zeit- und ortsunabhängig digital im Internet. Das Online-Berichtsheft ist einfach zu bedienen und übersichtlich gestaltet. Es enthält alle offiziellen Vordrucke, die für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung erforderlich sind. Es kann als Webversion oder in der Berichtsheft-App ausgefüllt werden.



## WAS IST DIE „GREEN LEARNING-APP“?

Die Green Learning-App ist eine **Lern- und Quiz-App** für Auszubildende. Durch die App können sie sich spielerisch auf die Prüfung vorbereiten und lernen viel über ihren Beruf dazu. Fragen Sie in Ihrem Gartenbau-Landesverband nach einem Zugangscode oder nutzen Sie den kostenlosen Zugang über das Azubi-Startpaket der Junggärtner.

# WIE UNTERSTÜTZE ICH DIE PRÜFUNGSVORBEREITUNG?

Zunächst einmal sollten Sie sich gut über die **geforderten Inhalte und Prüfungsmodalitäten** informieren, um Ihre Auszubildenden unterstützen zu können. Stellen Sie sicher, dass Sie die geforderten Prüfungsinhalte und -prozesse verstanden haben.

Stellen Sie **Ressourcen zur Verfügung** wie Zeit, Arbeitsplatz, Übungsaufgaben und Lernmaterial. Digitale Lernangebote wie z.B. die Green Learning-App können zur Motivation der Auszubildenden beitragen.

Bieten Sie regelmäßig Feedback zu den Lernfortschritten an.

## WIE GESTALTE ICH FEEDBACKGESPRÄCHE?

**Regelmäßiger Austausch** mit Ihren Auszubildenden ist wichtig, um eine Bindung aufzubauen und so frühzeitig **Probleme zu erkennen**. **Feedback** sollte am **gewohnten Arbeitsplatz** stattfinden. Haben Sie eine Vertrauensperson oder einen Mentor im Betrieb, sollte diese Person die Gespräche führen. Schaffen Sie eine **gute Atmosphäre**, um Unsicherheiten zu nehmen und berichten Sie auch gerne von eigenen Erfahrungen, um den Druck zu minimieren.

## WIE HALTE ICH MEINE AUSZUBILDENDEN?

Schaffen Sie eine **positive Arbeitsatmosphäre**, indem Sie freundlich und respektvoll miteinander umgehen. Bieten Sie ein **offenes Ohr für Anliegen** und geben Sie Lob und Feedback. Fördern Sie die Stärken Ihrer Auszubildenden und übergeben Sie Aufgaben und Verantwortung. Junge Menschen übernehmen gerne Verantwortung.

# WIE KANN ICH PSYCHISCHE GESUNDHEIT IM BETRIEB FÖRDERN?

**Psychische Gesundheit** ist ein wichtiges Thema im Betrieb und bei jungen Menschen, denn psychische Erkrankungen sind auf dem Vormarsch. Durch Stress und psychische Belastungen am Arbeitsplatz kann es auch zu wirtschaftlichen Schäden kommen.

Fördern Sie die Resilienz, also die psychische Widerstandskraft, bei Ihren Mitarbeiter:innen durch **entsprechende Schulungen** zu Stressmanagement oder durch Resilienz-Übungen. Versuchen Sie, **präventiv** vorzugehen und bieten Sie kurze regelmäßige Besprechungen an.

Achten Sie auf **Verhaltensänderungen** wie häufige Verspätungen, erhöhte Fehlerquote, Rückzug aus sozialer Interaktion im Team, übersteigerte emotionale Reaktionen oder ungepflegte Erscheinung. Wichtig: Bemerkten Sie eines oder mehrere dieser Warnzeichen, sollten Sie die Person sensibel darauf ansprechen („ich habe festgestellt...“ oder „ich nehme wahr...“ statt „Warum bist du ständig unpünktlich?“) und auf professionelle interne oder externe Hilfsangebote verweisen.

# WAS KANN ICH GEGEN KONFLIKTE UNTERNEHMEN?

**Konflikte** zwischen Auszubildenden und Mitarbeiter:innen entstehen häufig durch **dauerhaft hohe Belastungen**. Dies kann schnell zu Kündigungen führen. Um die Teamarbeit zu stärken, sollten Führungskräfte gezielt in Konfliktbewältigungsstrategien geschult werden. Außerdem sollten Sie ein **betriebliches Konfliktmanagementsystem** etablieren, um aufkommende Konflikte professionell und effizient zu bearbeiten. Es können zum Beispiel gezielt Ansprechpartner:innen im Betrieb benannt werden, welche nach entsprechender Fortbildung als Vertrauensperson Konflikte lösen können.

# SIE WOLLEN AUSFÜHRLICHERE INFORMATIONEN?



Schauen Sie doch in unsere  
„Handreichung für Betrieb“.



# WIE KANN ICH WEITERE INFORMATIONEN ERHALTEN?



Zentralverband  
Gartenbau e.V. (ZVG)

Zentralverband Gartenbau e.V.  
Referat Bildung und Forschung

Nachwuchskoordination  
030 200065 124

[info@beruf-gaertner.de](mailto:info@beruf-gaertner.de)



## WO FINDE ICH ALLE INFOS ZUR NACHWUCHS- WERBEKAMPAGNE?



[www.beruf-gaertner.de](http://www.beruf-gaertner.de)

## WO ERHALTE ICH WERBEMITTEL?



Interner Mitgliedsbereich auf:

[www.derdeutschegartenbau.de](http://www.derdeutschegartenbau.de)

Die **Zugangsdaten** erhalten Sie bei Ihrem  
Gartenbau - **Landesverband**.

gefördert durch:   
**rentenbank**