

»Wir haben in den letzten zehn Jahren eine Arbeitsplatzentwicklung erlebt, die ihresgleichen sucht, insbesondere im Bereich der Gebäudebegrünung«

Stefan Brunbauer, Geschäftsführer Neuland Garten & Landschaftsbau GmbH sowie Verband für Bauwerksbegrünung – Leiter Fachausschuss Fassadenbegrünung, im Gespräch

New-Skills-Gespräche des AMS (80)
www.ams.at/newskills



Beim aktuellen New-Skills-Gespräch liegt der Schwerpunkt auf dem Themenkomplex »Green Jobs, Green Transition, Greening Economy«. Was verbinden Sie mit derartigen Schlagworten aus Sicht Ihrer Expertise?

Stefan Brunbauer: Für mich ist natürlich der »wichtigste« Green Job der Gärtner, der ja in sich sehr vielfältig differenziert ist, beziehungsweise, genauer gesagt, der Landschaftsgärtner, der lange Zeit nicht als grüner Job wahrgenommen worden ist und auch nicht wirklich im öffentlichen Fokus war. Aber selbstverständlich denke ich bei diesem Thema auch an die vielen neu entstandenen Berufe, die sich beispielsweise mit Energiewirtschaft beschäftigen wie die Solartechniker:innen. Aber wie gesagt: Der eigentliche Green Job aus meiner Sicht ist der Gärtner, obwohl ich diesbezüglich natürlich etwas vorbelastet bin.

Welche großen Trends beziehungsweise Veränderungen am Arbeitsmarkt sehen Sie durch diesen »Grünen Übergang«, wo wird für Österreich künftig besonders viel »Bewegung« erwartet? Welche Tätigkeitsfelder, Branchen beziehungsweise Kompetenzen werden in der nahen Zukunft stärker gefragt sein? Könnte dies an einem Beispiel veranschaulicht werden?

Stefan Brunbauer: Was sich in den letzten fünf bis zehn Jahren auf jeden Fall stark verändert hat, ist der Mehrbedarf an Gebäudebegrünung. Dieser Beschäftigungs- und Fachbereich ist deutlich gewachsen und wird auch in unmittelbarer Zukunft weiter zulegen, weil es in Anbetracht der aktuellen Klimasituation inzwischen auch der breiten Bevölkerung klargeworden ist, dass hier viele Dinge nicht so laufen, wie sie laufen sollten. Das Thema »Klima« ist in aller Munde, und gerade in vielen urbanen Gebieten gibt es aktuell zu wenige Ausgleichs- und Grünflächen. Natürlich ist es begrüßenswert und sinnvoll, auch in städtischen Regionen viele Bäume zu pflanzen, aber es fehlen einfach oftmals die hierzu notwendigen Flächen.

Die beste Möglichkeit, wie wir gegen den urbanen Hitzeinseleffekt, der einen maßgeblichen Teil zur sommerlichen Überhitzung beiträgt, effizient gegensteuern können, ist die Nutzung

von Gebäudebegrünungen. Dies auch deshalb, weil kaum anzunehmen ist, dass Gebäude oder Wohnflächen abgerissen werden, um Platz für Grünflächen zu schaffen. Auch die Straßensysteme sind teilweise zu eng und kleinteilig, als dass hier Baumbestand in ausreichendem Ausmaß angepflanzt werden könnte. Wo dies möglich ist, sollte es natürlich auch umgesetzt werden, aber oft bleiben eben nur Gebäude als letzte sinnvolle Option für Begrünungsmaßnahmen. Während etwa Dachgärten schon Jahrzehnte lang ein relevantes Thema waren, so sind Fassadenbegrünungen erst in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus gerückt. Hier hat sich eine deutliche Marktbewegung gezeigt, die auch durch entsprechende politische und rechtliche Vorgaben unterstützt beziehungsweise verstärkt worden ist.

Gebäudebegrünungen spielen sowohl bei Sanierungsprojekten als auch im Neubau eine Rolle, wobei bei der Neuerrichtung von Objekten diese Rolle sicherlich eine stärkere ist. In Wien beispielsweise existieren in der Bau- und Genehmigungsplanung schon entsprechende Vorgaben, sodass Bauprojekte ab einer bestimmten Größenordnung nur noch mit einem Anteil an Fassadenbegrünung von zumindest einem Fünftel der Fläche genehmigt werden. Da hat sich definitiv viel getan. Aber auch in Bezug auf Sanierungen haben wir im Betrieb sehr viele entsprechende Anfragen. In diesen Fällen gestaltet sich die Arbeit insofern etwas schwieriger, da die Bausubstanz und die Optionen andere sind und jedes Sanierungsprojekt gewisse Herausforderungen birgt.

In Bezug auf die Skills und Arbeitsprozesse ergeben sich für das Berufsbild der Gärtner:innen durch die Green Transition sicherlich neue Schnittstellen. In der »klassischen« Gartengestaltung haben wir beispielsweise mit Installateuren oder Elektrikern zusammengearbeitet. Bei der Arbeit am Gebäude gibt es Kooperationen mit ganz anderen Branchen, die über anderes Fachwissen verfügen wie beispielsweise eben die Fassadenbauer. Aber auch für die Gartengestalter:innen sind bei der Bepflanzung von Fassaden teilweise andere Fertigkeiten verlangt als bei »traditionellen« landschaftsplanerischen Projekten, so etwa bezüglich

der Montage von Rankhilfen et cetera. Auch Bewässerungstechnik und Bewässerungssysteme sind in der Umsetzung an Gebäuden wesentlich komplexer, so beispielsweise im Hinblick auf die Frostsicherheit. Durch die Fernwartung solcher Anlagen ist zudem die Auseinandersetzung mit Netzwerktechnik notwendig. Ein weiteres Beispiel wäre das Industrieklettern, mit dem sich die Branche früher kaum beschäftigt hat. Wie man sieht, sind im Beruf der Gartengestalter:innen für die Ausübung des Jobs sehr viele neue und hier vor allem technische Skills notwendig geworden.

Wo werden oder wie können die dazu nötigen Kompetenzen erworben werden, so zum Beispiel im Hinblick auf Erstausbildungen, Lehre, Hochschule, Umschulungen, Weiterbildungen im Betrieb, Validierungsverfahren oder die Fragestellung »Fachliche versus transversale Kompetenzen« und so weiter? Wie kann das hohe Tempo der Veränderungen berücksichtigt werden, zum Beispiel beim aktuellen Solaranlagenboom?

Stefan Brunbauer: In den letzten zehn Jahren ist sehr viel durch betriebsinterne Weiterbildungen und Selbststudium passiert, indem sich motivierte Unternehmensinhaber:innen diese neuen Skills angeeignet und an ihre Mitarbeiter:innen weitervermittelt haben. Teilweise gibt es natürlich auch schon Weiterbildungskurse im Bereich der Gebäudebegrünung, wo zudem auch noch viele andere Inhalte rund um dieses Thema vermittelt werden. Auch die Entwicklung neuer Lehrberufe in diesem Beschäftigungssegment ist immer wieder ein Diskussionsthema. Das Bewusstsein für notwendige Veränderungen im heimischen Aus- und Weiterbildungssystem ist also durchaus vorhanden.

Man muss auch festhalten, dass die beruflichen Anforderungen für Gärtner in den letzten Jahren deutlich gestiegen sind: Entgegen der Wahrnehmung in großen Teilen der Bevölkerung hat das Berufsbild des Gartengestalters nur am Rande mit »Rasen mähen« oder »Blumen gießen« zu tun, das ist mittlerweile ein hochtechnischer Beruf, der auch entsprechende Skills verlangt.

Welche Rolle kann hier das AMS einnehmen, auf welche Skills soll sich das AMS besonders konzentrieren und warum, von welchen NQR¹-Niveaus sprechen wir?

Stefan Brunbauer: Es wäre sicherlich sinnvoll, wenn das AMS auch im Bereich der Bewusstseinsbildung mitarbeitet, um den Beruf des Gartengestalters als einen der klassischen Green Jobs noch deutlicher sichtbar zu machen. Gerade junge Leute haben heute vielfach das Bedürfnis, selber aktiv etwas für das Klima zu tun. Wenn dann aber jeder, der von Green Jobs spricht, hauptsächlich den Solarinstallateur und den Elektrotechniker meint, die natürlich auch ein Teil dieser Berufskategorie sind, aber keiner an den Gartengestalter denkt, da könnte sich das AMS durchaus aktiv einbringen. Das betrifft also eher die Meinungsbildung, aber auch die Passgenauigkeit von Berufen und Ausbildungen, also die Frage, welcher Job für welche Arbeitskraft geeignet ist. Meines Wissens bietet das AMS diesbezüglich keine eigenen Schulungen an, aber es könnte sicherlich Unterstützung für solche bestehenden Aus- und Weiterbildungsangebote geben, etwa in Form finanzieller Förderungen. Ich denke, dass man durch solche Förderungen aber

auch durch die Einbindung der Betriebe in diesem Bereich sehr viel bewegen könnte.

Gerade die duale Lehrlingsausbildung ist in Österreich zwar institutionell sehr gut etabliert, aber aktuell kämpfen wir immer noch damit, dass in den Köpfen vieler Eltern die Lehre als qualitativ hochwertige berufliche Ausbildungsvariante leider nicht oder eigentlich »nicht mehr« verankert ist. Stattdessen heißt es immer noch oft: »Na ja, wenn man eine Matura oder ein Studium nicht schafft, dann macht man – wenn es sein muss – vielleicht eine Lehre.« Hier ein anderes Bewusstsein zu schaffen ist mir persönlich ein großes Anliegen, und ich könnte mir hier das AMS durchaus in einer aktiven Rolle vorstellen. Ich sehe dieses Thema auch gesamtgesellschaftlich als Herausforderung: Wir sind jetzt an einem Punkt angelangt, wo man kaum mehr gute handwerkliche Fachkräfte findet. Deswegen finde ich beispielsweise die Variante »Lehre nach der Matura« auch aus betrieblicher Sicht sehr spannend, da man in dieser Form Mitarbeiter:innen bekommt, die schon wesentlich mehr über sich selbst und ihre Interessen Bescheid wissen. Ein Mensch ist mit zwanzig oder fünfundzwanzig Jahren natürlich an einem ganz anderen Punkt seines Lebens als ein Fünfzehnjähriger, der vielleicht das macht, was ihm die Eltern oder sein Freundeskreis raten.

Gibt es am österreichischen Arbeitsmarkt bezüglich Green Skills Besonderheiten, die im internationalen Vergleich stärker nachgefragt sind oder werden? Welchen Green Skills sind zu wenig verfügbar, Schlagwort: »Arbeitskräftemangel«, wie kann dem entgegengewirkt werden?

Stefan Brunbauer: Der Arbeitskräftemangel ist auch für unsere Branche ein Riesenthema, und zwar insbesondere in Bezug auf junge Menschen, die den Beruf des Gartengestalters erlernen wollen und auch hierfür geeignet sind. Es gibt schon immer wieder Leute, die sich für einen solchen Job bewerben. Aber oft weiß man leider schon nach einem ersten telefonischen Gespräch, dass hier elementare soziale Fähigkeiten fehlen. Sie haben als Gartengestalter ja auch viel mit Kolleg:innen und Kund:innen zu tun und müssen daher auch über entsprechende Social Skills verfügen.

Was sich in unserem Beruf schon seit Jahrzehnten zeigt, ist die mangelnde Bereitschaft, körperlich zu arbeiten und sich auch manchmal einfach schmutzig zu machen. Dieses Problem kann man wahrscheinlich auch wieder auf die Eltern und den elementarpädagogischen Bereich und die hier herrschenden Meinungen und Einstellungen zurückführen. Wenn man sich jedoch die ganz basalen Green Skills eines Gartengestalters anschaut, dann muss natürlich eine gewisse Naturverbundenheit gegeben sein. Auch das Bewusstsein, dass die Arbeit in unserer Branche ein körperlich anstrengender und herausfordernder Job ist, fehlt oftmals. Als Baumpfleger beispielsweise müssen sie sich in großen Höhen mit teilweise schweren Gerätschaften sicher bewegen können, das ist ein hochanspruchsvoller Beruf.

Umgekehrt kann man jedoch auch feststellen, dass die Personen, die mit den körperlichen Aspekten dieser Arbeit keine Probleme haben, oftmals im digitalen Bereich Defizite aufweisen beziehungsweise eine geringe Bereitschaft zeigen, sich mit solchen Themen zu befassen. Wenn es beispielsweise darum geht, einen Bewässerungssteuercomputer zu bedienen, und das vielleicht auch noch auf Englisch, dann scheitert es bei Menschen aus diesem Beschäftigtenkreis leider immer wieder an diesen Defiziten.

¹ NQR = Nationaler Qualifikationsrahmen (www.qualifikationsregister.at).



Ing. Stefan Brunbauer – Geschäftsführer Landschaftsbau GmbH (www.neu-land.at) sowie Verband für Bauwerksbegrünung – Leiter Fachausschuss Fassadenbegrünung (www.gruenstattgrau.org)

Was wir noch gar nicht angesprochen haben, ist eine Kompetenz, die oftmals fehlt und gerade im städtischen Gebiet immer weiter in den Hintergrund rückt, und zwar das Thema »Führerschein«. Wir sind eine Branche, in der wir natürlich zu unseren Kunden fahren müssen. So unterstützenswert der öffentliche Verkehr auch ist: Dies ist für uns leider keine Option, da wir Lasten, Werkstoffe und Gerätschaften transportieren müssen. Wir stellen jedoch fest, dass es immer weniger Bewerber:innen gibt, die über einen Führerschein verfügen und die wir dann ausschließen müssen. Das war vor zehn Jahren beispielsweise überhaupt kein Thema.

Neben Green Jobs ist »der« andere Trend der letzten Jahre die Digitalisierung. Wo gibt es hier Verknüpfungspunkte zwischen Green Jobs beziehungsweise Green Skills und der Digitalisierung? Welche digitalen Kompetenzen erweisen sich als besonders förderlich für Green Skills? Könnte dies an einem Beispiel veranschaulicht werden?

Stefan Brunbauer: Der Themenbereich der Digitalisierung spielt auch in unserer Branche eine zunehmend größere Rolle, Stichwort Planung und BIM²-Modelle. Diesbezüglich sind wir nicht so weit von der Bauwirtschaft entfernt, wie man vielleicht vermuten würde. Da entwickelt sich etwas, aber das sind noch relativ neue

Themen. Gerade in der Gebäudebegrünung ist beispielsweise der Einsatz von Drohnen ein aktuelles und relevantes Thema, so etwa zur Feststellung eines Deckungsgrades im Rahmen einer Beurteilung und Sichtkontrolle. Durch das bereits erwähnte Building Information Modeling werden sich in den Planungsphasen neue berufliche Anforderungen ergeben. Zur Zeit ist es noch nicht so, dass alle Landschaftsplaner:innen solche Modellierungen anwenden können. Hier ist jedoch gerade in den vergangenen drei bis fünf Jahren eine Entwicklung in Gang gekommen, und das BIM wird auch für Landschaftsgärtner:innen in Zukunft eine zunehmend wichtige Rolle spielen. Dies wird natürlich gleichzeitig auch einen Bedarf an einschlägigen neuen Kompetenzen nach sich ziehen.

Auf der Ebene unserer administrativen Jobs im Büro spielen Themen wie Datensammlung und Datenauswertung inzwischen auch eine große Rolle. Aber die Einbindung der technischen und digitalen Geräte auf den Baustellen und an den begrünten Objekten müssen die Mitarbeiter:innen vor Ort übernehmen, und auch hier verzeichnen wir einen großen Arbeitskräftemangel und einen Mangel an Fachwissen. Dieses Fachwissen müssen aktuell die Betriebe selber an die Mitarbeiter:innen weitergeben, da hier kein ausreichendes Schulungsangebot besteht. Es wird bereits versucht, die benötigten Skills in die Lehrlingsausbildungen zu integrieren, aber das ist ein langwieriger Prozess.

Sehen Sie auch kritische Aspekte bezüglich Green Jobs beziehungsweise Green Skills? Sind zum Beispiel bestimmte Gruppen am Arbeitsmarkt im Hinblick auf Gender, Alter, Migration, Qualifikationsniveau, Arbeitslosigkeit und so weiter davon besonders herausgefordert?

Stefan Brunbauer: Ein Migrationshintergrund ist für uns überhaupt kein Problem. Wir haben viele Mitarbeiter:innen, die Deutsch nicht als Muttersprache haben. Solange diese Personen die Sprache auf einem gewissen Level beherrschen, kann man sie selbstverständlich in unserer Branche beschäftigen. Das ist jetzt auch schon gang und gäbe. Beschäftigte aus anderen Heimatländern bringen im Gegenteil oftmals Qualitäten und eine Arbeitsmoral mit, die für die Erledigung der Arbeiten vor Ort auf den Baustellen sehr wichtig sind.

In Bezug auf das Alter würde ich sagen, dass die sinnvollste Gruppe für Fördermaßnahmen diejenigen der Zwanzig- bis Fünfunddreißigjährigen ist. Das sind junge Menschen, die nicht bereits mit fünfzehn Jahren irgendwo hingeschickt werden und sich noch selbst finden müssen. Gerade die Klientel, die gerade eine Matura abgeschlossen oder ein Studium abgebrochen hat, ist aus meiner Sicht eine für unsere Branche überaus interessante Zielgruppe.

Natürlich sind wir draußen auf den Baustellen eine stark männerdominierte Branche, aber auch das verändert sich aktuell ein wenig. Tatsache ist aber, dass viele Arbeitsprozesse in der Branche sehr anstrengend und körperlich herausfordernd sind. Wenn man sich eine durchschnittliche Frau und einen durchschnittlichen Mann mit jeweils zwanzig Jahren vor Augen führt, so wird die Frau etwa beim Heben und Transportieren von fünfundzwanzig oder vierzig Kilogramm schweren Materialien körperlich wahrscheinlich vor größere Herausforderungen gestellt. In den Büros dagegen ist es bezüglich Gender mehr als ausgeglichen, da haben wir eher einen höheren Frauenanteil.


² »Building Information Modeling (kurz: BIM; deutsch: Bauwerksdatenmodellierung) beschreibt eine Arbeitsmethode für die vernetzte Planung, den Bau und die Bewirtschaftung von Gebäuden und anderen Bauwerken mithilfe von Software.«
Quelle: https://de.wikipedia.org/wiki/Building_Information_Modeling.

Welche abschließende Botschaft bezüglich Green Transition wollen Sie den Leserinnen und Lesern dieses Interviews noch gerne mitgeben?

Stefan Brunbauer: Ich würde mir wünschen, dass das Bewusstsein gestärkt wird, dass man mit einem Lehrberuf im Bereich der Gartengestaltung – also einem ganz klassischen Green Job – viel erreichen kann und dass das kein untergeordnetes Berufssegment ist. Dies betrifft letztlich auch die monetäre Seite des Berufes, auch etwa im Vergleich zu diversen akademischen Berufen. Wenn ich jetzt vergleiche: Ein motivierter, ausgebildeter Gärtner mit achtzehn Jahren verdient in vielen Fällen besser als beispielsweise ein Uni-Absolvent der Landschaftsplanung mit einem Master mit fünfundzwanzig Jahren. Wenn die Bereitschaft da ist, in diesem

Bereich zu arbeiten, dann können sehr viele Menschen eine sinnvolle Arbeitstätigkeit ausüben, weil der Bedarf in unserer Branche ist gegeben. Wir haben in den letzten zehn Jahren eine Arbeitsplatzentwicklung erlebt, die ihresgleichen sucht, insbesondere im Bereich der Gebäudebegrünung, wo wir dringend neue motivierte Mitarbeiter:innen für langfristige Beschäftigungsverhältnisse suchen.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das Interview mit Stefan Brunbauer führte Norbert Lachmayr vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; www.oeibf.at) im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich. 

Die **New-Skills-Gespräche des AMS** werden im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; www.oeibf.at) gemeinsam mit dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw; www.ibw.at) umgesetzt. ExpertInnen aus Wirtschaft, Bildungswesen, Politik und aus den Interessenvertretungen wie auch ExpertInnen aus der Grundlagen- bzw. der angewandten Forschung und Entwicklung geben im Zuge der New-Skills-Gespräche lebendige Einblicke in die vielen Facetten einer sich rasch ändernden und mit Schlagworten wie Industrie 4.0 oder Digitalisierung umrissenen Bildungs- und Arbeitswelt. Initiiert wurden die mit dem Jahr 2017 beginnenden New-Skills-

Gespräche vom AMS Standing Committee on New Skills, einer aus ExpertInnen des AMS und der Sozialpartner zusammengesetzten Arbeitsgruppe, die es sich zum Ziel gesetzt hat, die breite Öffentlichkeit wie auch die verschiedenen Fachöffentlichkeiten mit einschlägigen aus der Forschung gewonnenen Informationen und ebenso sehr mit konkreten Empfehlungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung – sei diese nun im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen oder in den verschiedensten Branchenkontexten der Privatwirtschaft organisiert, im berufsbildenden wie im allgemeinbildenden Schulwesen, in der Bildungs- und Berufsberatung u.v.m. verankert – zu unterstützen.
www.ams.at/newskills

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift des Interviewten

Neuland GmbH
Trattenegg 11, 4707 Schlüßlberg
E-Mail: info@neu-land.at
Internet: www.neu-land.at

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien
Jänner 2024 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

