Agri-Trans - Transparenz in der beruflichen Bildung

Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildungs-, Arbeits- und Lebensbedingungen in der Landwirtschaft am Beispiel des Schweinewirts

In einem gemeinsamen zweijährigen Projekt haben die beteiligten Partner unter Federführung der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) mit Unterstützung des Peco-Institutes sich mit der Ausbildungssituation zum Tierwirt am Beispiel Schweinehaltung auseinander gesetzt und im Hinblick auf eine größere Transparenz und Vergleichbarkeit der jeweiligen Qualifikationen folgende Empfehlungen für den europäischen Dialog über berufliche Bildung entwickelt.

Die Schweinehaltung in Europa ist zurzeit erheblichen Veränderungen unterworfen. Neben einem Konzentrationsprozess, bei dem die produzierenden Betriebe weniger werden, dafür aber an Größe gewinnen, verändern sich Arbeitsabläufe sowie Wissen und Fähigkeiten für Arbeitnehmer. Daher benötigen Arbeitnehmer z.T. andere und umfassendere Qualifikationen.

Arbeitgeber beklagen einen Mangel an qualifizierten Fachkräften.

Dieses Problem ist zum Einen auf ein schlechtes Berufsimage des Schweinewirts zurückzuführen. Zum Anderen sind Arbeitnehmer zu wenig in verantwortungsvolle Tätigkeiten eingebunden und es gibt kaum Aufstiegschancen in den Betrieben des Sektors. Die Folge ist eine hohe Fluktuation. Entsprechend dieser Entwicklung haben wir folgende Erwartungen an die europäischen und nationalen Entscheidungsträger.

Wir wollen eine Aus- und Weiterbildung zum Tierwirt (Schweinehaltung), die es den Lernenden ermöglicht, gute Arbeits- und Lebensbedingungen zu entwickeln. Hierzu gehören u. a. ein auskömmlicher Lohn, Arbeitszeiten, die eine soziale Integration im Lebensumfeld ermöglichen, sowie ein Berufsbild, das zu keiner gesellschaftlichen Ausgrenzung führt. *Die erworbenen Qualifikationen müssen europaweit vergleichbar sein.*

Das bedeutet:

- Jeder muss das Recht und die Möglichkeit zu einer qualifizierten Ausbildung haben. Diese muss kostenfrei sein und angemessen entlohnt werden.

- Die berufliche Erstausbildung muss eine breitangelegte Grundqualifikation (Empfehlung zwei Jahre) und die Möglichkeit zur Spezialisierung (Empfehlung ein Jahr) in dem Beruf

bereitstellen. Hierzu ist eine enge Verknüpfung zwischen theoretischer und praktischer Ausbildung notwendig. Entsprechend muss die Qualität der Ausbildungsbetriebe durch entsprechende Kontrollen gesichert werden.

- Berufliche Ausbildung muss für die Zukunftsfähigkeit der Qualifikationen und den dauerhafte Erhalt der Arbeitskraft sorgen. Neben den erforderlichen fachlichen (Fütterung, Tiergesundheit, Fortpflanzung etc.) müssen auch personale Kompetenzen (Teamfähigkeit, Selbstständigkeit, Reflexivität) in der Ausbildung vermittelt werden. Neben wirtschaftlichen Inhalten müssen soziale (Arbeits- und Gesundheitsschutz, kollektive Vereinbarungen, Arbeitnehmergesetze etc.) und umweltbezogene Inhalte (Naturschutz, Entsorgung, Einkauf etc.) ebenfalls eine wesentliche Rolle spielen, um einer nachhaltigen Ausbildung gerecht zu werden.

- Das gesamte Berufsbildungssystem muss in ein Konzept des „lebenslangen Lernens“ eingebunden sein. Jeder Beschäftigte hat ein Anrecht, seine Kenntnisse und Fähigkeiten weiterzuentwickeln und Entwicklungen am Arbeitsmarkt anzupassen. Dabei müssen Systeme zur Anerkennung informell erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten erschaffen werden.

- Der Arbeitgeber muss für die Sicherstellung einer qualifizierten Aus- und Weiterbildung einen Beitrag leisten. Eine Möglichkeit wäre die Bezahlung eines regelmäßigen Beitrags in einen Ausbildungs-/Qualifizierungsfonds nach Sektor und/oder Land, woraus Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen finanziert werden sollen.

- Die Ausbildungsziele und -qualifikationen müssen auch flexibel in Etappen erlangt werden können (z.B. Teilzeit, Wiederaufnahme nach einer Pause).

- Es muss ein fairer und gleichberechtigter Zugang aller Personengruppen zu der Ausbildung gewährleistet werden. Dazu gehört insbesondere die Gleichbehandlung der Geschlechter.

- Es muss eine angemessene Bezahlung gesichert werden, die ein sorgenfreies Leben und eine Sicherung für das Alter ermöglicht. Hier muss das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit gelten, unabhängig vom Geschlecht, der Nationalität usw.

- Ausbildungspläne und Qualifizierungsinhalte müssen sich an der gesellschaftlichen, technologischen Fortschritt und der berufsspezifischen Entwicklung ausrichten. Die Sozialpartner müssen gleichberechtigt über deren Inhalt mitbestimmen. Betriebe *(ab einer festzulegenden Beschäftigtenzahl)* sollten daher langfristige Geschäftspläne über die Entwicklung ihres Betriebes, des Sektors und die nötigen Qualifikationsanforderungen für zukünftige Beschäftigte verfassen. Damit können Trends in der Berufsbildung berücksichtigt werden. Nicht befolgen entsprechender Forderung müssen mit Sanktionen belegt werden.

- Erworbene Qualifikationen müssen in der Berufspraxis eingesetzt werden können. Hierzu bedarf es einer besseren Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen, die auch eine an den Qualifikationen orientierte Arbeitsplatzvermittlung erleichtern würde.

Der von der EU und Sozialpartnern angestoßene Prozess (Agripass) sollte hierzu zügig umgesetzt werden.

Wir wollen einen gesetzlichen Rahmen, der sicherstellt, dass *95 % der Bevölkerung eine formale Qualifizierung erhalten* haben. Unqualifizierte Beschäftigte in den Betrieben müssen qualifiziert werden. Menschen mit fehlenden Lernerfahrungen benötigen hierzu eine entsprechende begleitende Unterstützung.

Wir wollen die *Einbindung und Beteiligung der Sozialpartner in alle Entscheidungsprozesse* im Aus- und Weiterbildungssystem, um sicherzustellen, dass die berechtigten Bedürfnisse der Beschäftigten erfüllt und umgesetzt werden. Der Soziale Dialog muss erhalten und weiter ausgebaut werden. Insbesondere müssen multinationale Unternehmen als Arbeitgeber in den Sozialen Dialog eingebunden werden.

Wir wollen, dass *Arbeitnehmer mit ihrer Erfahrung und ihrem Wissen in betriebliche Entscheidungsabläufe einbezogen werden* und entsprechende Qualifikationen dafür erhalten.

Wir wollen *EU-weite einheitliche und verbindliche Sozial- und Umweltstandards* für die Betriebspraxis, deren Inhalt auch Bestandteil der Grundausbildung sein muss. Die Angleichung der sozialen Standards muss europaweit forciert werden, wobei die Orientierung an den besten bestehenden Standards erfolgen muss. Eine Besserstellung durch Tarifverträge ist jederzeit möglich. Dabei sollen folgende Aspekte beachtet werden:

- Arbeitszeiten;
    - Die Arbeitszeit muss so gestaltet werden, dass sie familienfreundlich sind, und so mit Entlohnung gekoppelt werden, dass sie ein gutes Leben als Familie ermöglichen.
- Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen;
    - Es müssen strengere Hygienestandards an den Arbeitsplätzen eingeführt und diese schärfer kontrolliert werden. Bei Nichteinhaltung erfolgen Sanktionen (bis zur Schließung eines Betriebes).
    - Arbeitsbedingungen müssen so gestaltet werden, dass sie auch weiblichen Arbeitnehmern zugänglich sind.
- Urlaubsregelungen;
    - Jedem im Schweinesektor Beschäftigten muss eine ausreichende Anzahl von Urlaubstagen im Jahr zustehen.
    - Neben regulären jährlichen Urlaubsregelungen muss nach 10 Jahren Tätigkeit im landwirtschaftlichen Bereich ein zusätzlicher Gesundheitsurlaub über längere Dauer ermöglicht werden, da entsprechende Berufe trotz technischen Neuerungen körperlich stark belastend sind.
- Fort- und Weiterbildungsstandards;
    - Jeder Beschäftigte muss das Recht haben, sich auch während seiner Arbeitszeit fort- bzw. weiterzubilden.
- Zulagen;
    - Als Ausgleich besonderer Umstände oder Belastungen sollen Zulagen in Prozent ausgehend vom Gehalt gewährt werden. Allerdings haben die Verbesserung der besonderen Umstände und die Verringerung von Belastungen absoluten Vorrang vor einem Ausgleich durch Zulagen.

Wir wollen, dass *Beschäftigte gut verdienen und darüber hinaus am Gewinn teilhaben*. Die Beteiligung ist abhängig von den Einnahmen und dem Gewinn des Betriebes und kann sowohl finanzieller als auch anderer Art sein (Finanzierung sozialer Einrichtung, Vergünstigungen von betriebseigenen Produkten, Urlaubsorte und -zeiten etc.).

Die Umsetzung dieser Vorschläge trägt dazu bei, dass das Berufsimage landwirtschaftlicher Berufe und insbesondere des Schweinewirts verbessert wird und damit qualifizierte Beschäftigte in Betriebe geholt und gehalten werden können. Alle Beschäftigten und potentiell Beschäftigten müssen befähigt werden, sich den stattfinden Umstrukturierungen, wie sie in der Landwirtschaft stattfinden, anzupassen und sie zu mitzugestalten. Darüber hinaus müssen sie in die Lage versetzt werden sich mittels Qualifikationen selbstbestimmt sowohl persönlich als auch beruflich weiterzuentwickeln.

Der Gesetzgeber sowie die Sozialpartner sind hier besonders gefordert, dafür die Bedingungen und institutionelle Verfahren zu schaffen, um dies zu ermöglichen.

Berlin, 20. September 2010

Holger Bartels
IG BAU - Abteilung Landwirtschaft und Umwelt

Peter Kaae Holm
3F - Grüner Sektor

Barbara Bindner
FGA-Cfdt - Abteilung Landwirtschaft

Arnd Spahn
Effat - Abteilungsleiter Landwirtschaft

Sonia Ivanova-Peneva
FNSZ - Repräsentantin

León Grycuk
ZZPR - Vorstandsvorsitzender

Tudor Dorubantu
Agrostar - Generalsekretär

Ivan Monckton
UNITE - Bereich Ländliche, Landwirtschaftliche und verbündete Arbeiter

Jean-Pierre Klapuch
Réseau projectives - Präsident