



AGRI-TRANS: TRANSPARENZ IN DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN BERUFSBILDUNG

Die Praxis europäischer Standards
am Beispiel des Tierwirts (Schweinehaltung)



GD Bildung und Kultur

Programm für lebenslanges Lernen

Herausgeber:
IG BAU-Bundesvorstand
Abteilung Agrar und Umwelt
Holger Bartels

Bearbeitung:
PECO-Institut e.V.
Peter Kern
Forum Soziale Innovation – FSI
Lisa Bauch

Fotos:
Rückseite: Nicolas Schmitt / istockphoto.com
Alle anderen: PECO-Institut e. V.

Gestaltung:
Martin Boehm



Programm für lebenslanges Lernen

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

BILDUNG FÜR EUROPA
Nationale Agentur beim



Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung

Das vorliegende Handbuch entstand im Rahmen des zweijährigen Projektes *Agri-Trans: Transparenz in der landwirtschaftlichen Berufsbildung. Die Praxis europäischer Standards am Beispiel des Tierwirts (Schweinehaltung)*. Es wurde von der Europäischen Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur, im Rahmen des Programms für lebenslanges Lernen – Leonardo da Vinci gefördert.

Projektträger war die IG Bauen-Agrar-Umwelt.

Die Projektpartner waren:

- PECO-Institut e.V. (Deutschland)
- Agrostar (Rumänien)
- EFFAT(Europa)
- Fagligt Fælles Forbund (Dänemark)
- FGA-CFDT (Frankreich)
- FNSZ (Bulgarien)
- FNV Bondgenoten (Niederlande)
- Réseau Projectives (Frankreich)
- Unite (Vereinigtes Königreich)
- ZZPR (Polen)

Unterstützt wurde das Projekt von zahlreichen engagierten Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern sowie von Akteuren aus der beruflichen Bildung und Arbeitgebern aus den beteiligten Ländern, ohne die die Durchführung des Projektes nicht möglich gewesen wäre.

Allen Beteiligten möchten wir für ihr aktives Engagement danken. Wir bedanken uns auch für die Unterstützung durch die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB), die uns bei Fragen stets mit Rat und Tat zur Seite stand.

Das Projektteam

Berlin, im Dezember 2010

INHALT

Vorwort	5
Zusammenfassung	6
I. Das Projekt <i>Agri-Trans</i>	7
Der <i>Lebenslauf Agripass</i> und das <i>Register landwirtschaftlicher Berufe</i>	7
Der soziale Dialog auf europäischer Ebene	10
Der Projektverlauf	11
Ergebnisse des Dialogprozesses 1: Die Situation der beruflichen Bildung in den Partnerländern und der Anpassungsbedarf der beiden Instrumente.	13
II. Schweineproduktion und berufliche Bildung in den Ländern der Projektpartner . . . 15	
Die Schweineproduktion in Europa.	15
Die Partnerländer und ihre landwirtschaftliche Aus- und Weiterbildung.	16
Bulgarien	17
Dänemark.	18
Deutschland	19
Frankreich.	20
Niederlande	21
Polen	22
Rumänien.	23
Vereinigtes Königreich	24
III. Die berufliche Bildung in der Europäischen Union.	25
Exkurs: Lebenslanges Lernen	28
IV. Projektergebnisse und Schlussfolgerungen.	29
Ergebnisse des Dialogprozesses 2: Die Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Instrumente <i>Agripass</i> und <i>Register landwirtschaftlicher Berufe</i>	29
Ergebnisse des Dialogprozesses 3: Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildungs-, Arbeits- und Lebensbedingungen in der Landwirtschaft am Beispiel des Tierwirts (Schweinehaltung)	30
Ausblick.	32
Quellen und Links, Partnerorganisationen.	34

VORWORT

Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) vertritt die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landwirtschaft und setzt sich dafür ein, dass Aus- und Weiterbildung die Zukunftsfähigkeit von Qualifikationen und den dauerhafte Erhalt der Arbeitskraft ermöglichen. Die IG BAU unterstützt deshalb das Konzept des „lebenslangen Lernens“. Das Berufsbildungssystem muss Teil dieses Konzeptes sein. Jeder Beschäftigte hat ein Anrecht darauf, seine Kenntnisse und Fähigkeiten weiterzuentwickeln, um den Entwicklungen am Arbeitsmarkt gewachsen zu sein. Dabei müssen insbesondere auch im Agrarsektor Systeme zur Anerkennung informell erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten geschaffen werden.

Die Landwirtschaft und damit auch die Schweinehaltung sind in Europa 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Obwohl deren berufliche Chancen wachsen, hat der Beruf des Tierwirts (Schweinehaltung) weiterhin ein schlechtes Image. In den Betrieben selbst arbeiten immer noch viele Menschen, die zwar über informell erworbene Kenntnisse verfügen, diese aber nicht durch berufliche Abschlüsse nachweisen können und nur geringe Aufstiegschancen haben. Die Folge ist eine hohe Fluktuation, die weder im Interesse der Beschäftigten noch der Arbeitgeber liegen kann.

Um dieser Situation entgegenzutreten und die Perspektiven für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landwirtschaft zu verbessern, brauchen wir eine Aus- und Weiterbildung zum Tierwirt, die es den Lernenden ermöglicht, auch zukünftig qualitativ hochwertige Arbeit auszuführen. Die europäischen Sozialpartner im Sektor Landwirtschaft, EFFAT und GEOPA, haben deshalb beschlossen, die beiden Innovationen (bzw. Instrumente) *Lebenslauf Agripass* und *Register landwirtschaftlicher Berufe* zu entwickeln, um die Qualität der Aus- und Weiterbildung zu verbessern und die Transparenz und Mobilität in der beruflichen Bildung zu erhöhen.

Mit dem Projekt *Agri-Trans: Transparenz in der landwirtschaftlichen Berufsbildung* hat die IG BAU die Initiative aufgegriffen und mit Partnern aus sieben weiteren Ländern dazu beigetragen, dass die Innovationen der Sozialpartner auf nationaler Ebene bekannter, die nationalen Berufsbildungssysteme für die Partnerländer transparenter und damit auch Anpassungsnotwendigkeiten im Hinblick auf die Weiterentwicklung der landwirtschaftlichen Berufsbildung in der EU deutlicher geworden sind.

Die berufliche Aus- und Weiterbildung muss dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den dynamischen Veränderungen in ihren Berufen gewachsen sind. Neben den erforderlichen fachlichen Kompetenzen wie Fütterung, Tiergesundheit, Fortpflanzung etc. müssen auch personale Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Selbstständigkeit und Reflexivität vermittelt werden. Nicht nur wirtschaftliche Themen, sondern auch soziale (Arbeits- und Gesundheitsschutz, kollektive Vereinbarungen, Arbeitnehmerschutzgesetze etc.) und umweltbezogene Inhalte (Naturschutz, Entsorgung, Einkauf etc.) müssen ebenfalls eine wesentliche Rolle spielen, um einer nachhaltigen zukunftsfähigen Ausbildung gerecht zu werden.

Wir hoffen, dass das Projekt hierzu einen zentralen Beitrag leistet, um den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Landwirtschaft das Arbeiten und Leben im ländlichen Raum zu erleichtern.

Wichtige Ergebnisse des Projektes sind das hier vorliegende Handbuch, aber auch die projekteigene Website sowie wie die Empfehlungen an die europäischen Sozialpartner. Mit allen drei Produkten soll über den Projektzeitraum hinaus sichergestellt werden, dass *Agripass* und *Register landwirtschaftlicher Berufe* auf nationaler Ebene weiter verbreitet und zugleich die Transparenz in der europäischen Aus- und Weiterbildung erhöht wird. Das Handbuch soll aber auch die Diskussion über die notwendige Weiterentwicklung der beiden Instrumente begleiten und so den Dialog über die zukünftige Gestaltung der landwirtschaftlichen Aus- und Weiterbildung in der Europäischen Union unterstützen.

Es wendet sich vor allem an die Akteure und Träger der landwirtschaftlichen Berufsbildung, die Sozialpartner in der Landwirtschaft (auf nationaler und europäischer Ebene) sowie an interessierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und an Unternehmen aus der Landwirtschaft.

Holger Bartels

*IG BAU-Bundesvorstand
Abteilung Agrar und Umwelt*

ZUSAMMENFASSUNG

In den letzten Jahren hat die Europäische Union (EU) ihre Bemühungen verstärkt, einen gemeinsamen europäischen Bildungsraum zu entwickeln, der allen Bürgern eine hohe (berufliche) Mobilität ermöglicht. Damit sind sowohl die Arbeitsaufnahme in einem anderen Land der EU wie auch der persönliche Aufstieg innerhalb eines Berufes durch erweiterte Qualifikationen gemeint. Als eine wesentliche Voraussetzung wird dabei die Verbesserung der Transparenz der nationalen Bildungssysteme und der berufsqualifizierenden Abschlüsse gesehen. Die Sozialpartner sind aufgefordert, sich an diesem Prozess der Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu beteiligen. Mit dem *europass* hat die EU inzwischen ein wichtiges Instrument vorgelegt, das die grenzüberschreitende Berufsausbildung erleichtern soll.

In der Landwirtschaft sind jedoch zahlreiche Beschäftigte mit vielfältigen informell erworbenen Qualifikationen tätig, ohne diese durch Berufsabschlüsse oder Bescheinigungen nachweisen zu können. Hierzu gilt es zunächst, diese Qualifikationen zu erfassen und nachvollziehbar darzustellen. Die landwirtschaftlichen Sozialpartner haben deshalb zwei Innovationen beschlossen: Mit dem *Lebenslauf Agripass* soll es Arbeitnehmern¹ erleichtert werden, ihre Kompetenzen nachzuweisen, wenn sie ihren Arbeitsplatz wechseln wollen. Er soll den *europass* an die spezifischen Bedingungen in der Landwirtschaft anpassen (zur beruflichen Bildung in der EU und zum *europass* siehe weiter unten). Das *Register landwirtschaftlicher Berufe* soll diejenigen Kompetenzen beschreiben, die erfahrungsgemäß von landwirtschaftlichen Arbeitgebern erwartet werden, um die Verwendung des *Agripass* zu vereinfachen. Arbeitgeber haben umgekehrt die Möglichkeit, bei Bewerbungen einen guten Überblick über die vorhandenen Qualifikationen des Arbeitnehmers zu erhalten. Zu den wesentlichen Herausforderungen bei der Umsetzung der beiden Instrumente gehört die Implementierung auf nationaler Ebene sowie die Klärung der zukünftigen Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung im Hinblick auf Transparenz und Harmonisierung.



Outdoor-Ferkelaufzucht im Süden Dänemarks

Unter der Federführung der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) haben sich Gewerkschafter aus acht Ländern in dem zweijährigen Projekt *Agri-Trans* in mehreren Veranstaltungen mit der aktuellen und zukünftigen Situation der beruflichen Bildung in Europa auseinandergesetzt. Die beiden Instrumente wurden in der Praxis geprüft und am Beispiel Tierwirt (Schweinehaltung) Empfehlungen für eine zukunftsfähige Aus- und Weiterbildung in der Landwirtschaft erarbeitet (siehe am Ende des Handbuches). Dokumentiert werden Diskussionsprozesse und -ergebnisse auf der projekteigenen Website (agripass-online.eu), die gleichzeitig auch ein wesentliches Mittel war und ist, die beiden Instrumente in den Partnerländern zu implementieren.

Im Einzelnen galt es:

- beide Instrumente bei Trägern der Berufsbildung und den Sozialpartnern zu verbreiten,
- den erforderlichen Anpassungsbedarf der nationalen landwirtschaftlichen Berufssysteme zu ermitteln,
- Vorschläge für einen einheitlichen Ausbildungsrahmen vorzulegen und
- Empfehlungen für die Partner des Sozialen Dialogs zur Weiterentwicklung des *Agripass* und des *Registers landwirtschaftlicher Berufe* zu erarbeiten.

Das Projekt *Agri-Trans* hat dazu beigetragen, die Vergleichbarkeit und Transparenz der Qualifikationen von Arbeitnehmern in der Landwirtschaft innerhalb der EU zu verbessern und die Mobilität der Arbeitnehmer im gemeinsamen Arbeitsmarkt weiterzuentwickeln.

Neben den Partnern haben weitere Akteure bei der Umsetzung der Ziele mitgewirkt. In den regionalen Konferenzen und im Expertenworkshop waren es Teilnehmer aus wissenschaftlichen Instituten und Praktiker aus Betrieben und Weiterbildungseinrichtungen, in den Praxisworkshops vor allem Arbeitgeber, Ausbilder und Berufsbildner. Nicht zuletzt ist es so gelungen, ursprünglich nicht als Partner vorgesehene Länder in das Projekt zu integrieren bzw. als Experten partizipieren zu lassen. Dadurch konnten bestehende Netzwerke erweitert und binationale Projekte vorbereitet werden.

Die Projektergebnisse werden über das hier vorliegende Handbuch und die bereits erwähnte Website verbreitet. Mit einem Empfehlungskatalog wenden sich die Projektteilnehmer an die Partner des sektoralen sozialen Dialogs in der Landwirtschaft. Er enthält Vorschläge für die weitere Entwicklung der beiden Instrumente.

¹ Hier und im weiteren Text wird aus Gründen der Lesbarkeit die männliche Form gewählt.

I. DAS PROJEKT AGRI-TRANS

Der Lebenslauf Agripass und das Register landwirtschaftlicher Berufe

Im Mai 2007 haben GEOPA und EFFAT im Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog in der Landwirtschaft beschlossen, einen *Lebenslauf Agripass*² und ein *Register landwirtschaftlicher Berufe* zu erarbeiten. Ziele waren die höhere Transparenz und Vergleichbarkeit der vorhandenen Qualifikationen der Arbeitnehmer in den Mitgliedsstaaten, um ihnen eine erhöhte Mobilität zu ermöglichen und den Arbeitgebern das Einstellungsverfahren zu erleichtern.

Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter bezogen sich dabei auf die *Europäische Vereinbarung über die berufliche Bildung in der Landwirtschaft*, mit der sie 2002 auf die europäische Bildungsdiskussion reagiert hatten. Mit der Vereinbarung sollten wesentliche Punkte der Lissabon-Strategie (März 2000) und der sozialpolitischen Agenda (Nizza 2000) in der europäischen Landwirtschaft umgesetzt werden. Dazu zählten die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit und die Verwirklichung der Vollbeschäftigung in der Europäischen Union sowie die Verbesserung der Qualifikationen von Arbeitnehmern. Des Weiteren sollten die Sozialpartner in allen Mitgliedsstaaten nationale Referenzzentren einfordern, um alle im Rahmen der landwirtschaftlichen Aus- und Weiterbildung vorhandenen Abschlüsse zu registrieren, und außerdem für die Einrichtung von Validierungsstellen eintreten, um non-formal und informell erworbene Qualifikationen anzuerkennen.

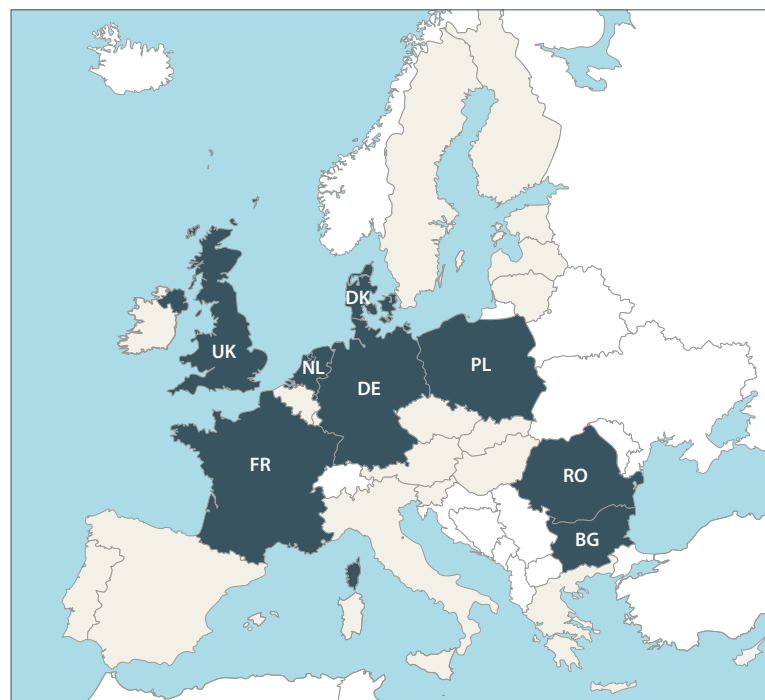
Hintergrund

Der ländliche Raum ist in weiten Teilen Europas von den positiven wirtschaftlichen Entwicklungen anderer Regionen abgehängt und war von der aktuellen Wirtschaftskrise besonders betroffen. In einer Studie der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission wird die prekäre Lage vieler Menschen auf dem Lande eindringlich dargestellt und das häufig anzutreffende geringe Bildungsniveau als eines der Hauptprobleme bei der Beseitigung der Armut beschrieben³. Wesentliche Merkmale vieler ländlicher Regionen sind:

- die Landflucht gerade der jungen und besonders leistungsfähigen Menschen,
- ein begrenztes Angebot an Dienstleistungen wie der Gesundheitsvorsorge und Kulturveranstaltungen, ungünstige Wohnverhältnisse in den osteuropäischen ländlichen Räumen,
- geringe Löhne sowie

- deutlich schlechtere Zugangsmöglichkeiten zu Aus- und Weiterbildungseinrichtungen und im Durchschnitt geringere Qualifikationen der Beschäftigten.⁴

Der fehlende Zugang bzw. die langen Wege zu den Bildungsstätten bewirkt, dass gerade benachteiligte Menschen auf Dauer von Weiterqualifizierungsmaßnahmen ausgeschlossen sind. Wie aus der Bildungsdebatte bekannt, beeinflussen negative Lernerfahrungen auch das spätere Weiterbildungsverhalten und führen oft zu einer Weiterbildungsverweigerung. Deshalb fordert die EU-Kommission ein Bündel von Maßnahmen, um das Bildungsniveau im ländlichen Raum zu erhöhen. Dabei sollen insbesondere junge Leute und Menschen mittleren Alters erreicht werden.⁵



Europäische Partnerländer im Projekt Agri-Trans

Bereits in den 1990er Jahren hatten die Sozialpartner eine Anhebung des beruflichen Qualifikationsniveaus vereinbart – als Voraussetzung für die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der landwirtschaftlichen Betriebe und die Verbesserung der entlohnten Beschäftigung. Insbesondere diejenigen Beschäftigten sollten eingebunden werden, die nur über non-formal und informell erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten verfügten..

2 Entschließung von GEOPA-COPA und EFFAT vom 10. Mai 2007, direkt abrufbar auf den Websites der Sozialpartner:
<http://www.effat.eu/public/index.php?lang=1>
<http://www.copa-cogeca.be/Main.aspx?page=HomePage&lang=de>

3 Europäische Kommission (2008): Armut und soziale Ausgrenzung im ländlichen Raum. Manuskript: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2085&langId=de>

4 Leider liegen keine genauen Zahlen für alle EU-Länder vor. In Deutschland betrug der Anteil der Landwirte mit Grund- oder Vollausbildung in den Jahren 2004-2006 bei 68,5 %. Der EU 15-Durchschnitt lag bei nur 21,8 %. Siehe: 1. Fortschrittsbericht 2010 zum Nationalen Strategieplan der Bundesrepublik Deutschland für die Entwicklung ländlicher Räume 2007 bis 2013 unveröffentlichtes Manuskript, Bonn 2010, S. 82

5 Europäische Kommission (2008): Armut und soziale Ausgrenzung im ländlichen Raum, a. a. O., S. 25

Die Entschließung

Im Mai 2007 konkretisierten EFFAT und GEOPA ihre Vorstellungen und vereinbarten:

- einen *Lebenslauf Agripass*, der in vereinfachter Form den von CEDEFOP entwickelten Lebenslauf *europass* aufgreift, und
- ein *Register landwirtschaftlicher Berufe*, das darauf abzielt, die Verwendung des *Lebenslauf Agripass* zu erleichtern. Dieses *Register* soll eine Reihe von Bögen umfassen, die für jeden Beruf die wichtigsten Kompetenzen auflistet und die praktizierten Arbeitsvorgänge und den Verantwortungsgrad beschreibt.

Beide Instrumente sollten zudem in allen Sprachen der EU verfügbar sein.

Es wurde noch einmal darauf hingewiesen, dass ohne nationale Verfahren zur „Validierung von Berufserfahrungen“ die Umsetzung der Ziele kaum gelingen kann.

Die zu entwickelnden Instrumente sollen erprobt und weiterentwickelt und in das EURES-System integriert werden.

Die bisher nicht erfolgte Einbindung in das EURES- bzw. das ESCO-System sowie der ebenfalls noch nicht umgesetzte Anerkennungsprozess nicht formal erworbener Berufserfahrungen stellen sich als zentrale Hindernisse bei der Weiterentwicklung des *Agripass* dar.

Der Lebenslauf Agripass

Persönliche Angaben Name, Vorname: Adresse: Geburtsdatum: Staatsangehörigkeit: Geschlecht:
Gesuchte Arbeit
Grundausbildung Schulische Bildung (ggf. erhaltene Zeugnisse): Muttersprache: Weitere Sprachen: 1. Verständnis: Wort: Schrift: 2. Verständnis: Wort: Schrift: EDV-Kenntnisse Führerschein:
Berufsbildung Diplome und Zertifikate der beruflichen Erstausbildung: Diplome und Zertifikate der beruflichen Weiterbildung:
Frühere Beschäftigungen Beschreibung der Tätigkeiten, Daten, Namen und Adressen der Arbeitgeber:
Im Hinblick auf die gesuchte Arbeit angeeignete Kompetenzen Vermerken Sie hier bitte anhand des „Berufsregisters“ die von Ihnen erlangten Fähigkeiten Sonstige Kompetenzen:

Das Register landwirtschaftlicher Berufe

EFFAT / GEOPA: Schaffung des europäischen Verzeichnisses landwirtschaftlicher Berufe, CV Agripass

(Der folgende Text wurde geringfügig redaktionell überarbeitet.)

Bezeichnung der Tätigkeiten: Tierwirt (Schweinehaltung)

Allgemeine Bedingungen der Berufsausübung:

Der Beruf eines **Tierwirts (Schweinehaltung)** wird in landwirtschaftlichen, spezialisierten oder nicht spezialisierten Tierhaltungen unterschiedlicher Größe ausgeübt.

Die Tätigkeiten finden in Räumen mit starken, zurückbleibenden Tiergerüchen statt.

Die Arbeit beinhaltet sich ständig wiederholende (schematische) Tätigkeiten und ist häufig mit Nacht- und Wochenendzwängen verbunden. Sie setzt einen leichten und gesicherten körperlichen Umgang mit Tieren voraus.

Der Arbeitnehmer wird nach Maßgabe seiner Kompetenzen entsprechend der Eingruppierungsmerkmale des Tarifvertrags eingestuft, der auf den Betrieb anwendbar ist.

Erforderliche fachliche Kompetenzen des Berufs

Der Arbeitnehmer ist in der Lage:

- | | |
|-------------------------------|--|
| FÜTTERUNG | <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> die Futterrationen für alle Wachstumsstufen zu berechnen,<input type="radio"/> das Futter zuzubereiten und zu verteilen,<input type="radio"/> das Futter fachgerecht zu lagern und Lagerräume sauber zu halten, |
| ZUCHT | <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> die Brunst von Sauen zu erkennen und auf der Basis der natürlichen und künstlichen Zuchttechniken den Samen von Ebern unter angemessenen Hygienebedingungen zu entnehmen,<input type="radio"/> die künstliche Besamung unter angemessenen Hygienebedingungen vorzunehmen,<input type="radio"/> die Trächtigkeiten und Geburten zu kontrollieren und überzählige Ferkel zu trennen, |
| ABSETZEN/MAST | <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> die Ferkel nach Bestimmungszwecken zu sortieren sowie zu trennen in Masttiere und Zuchttiere,<input type="radio"/> Tätowierungen, Kastration, Schwanz- und Zahnbeschneidung vorzunehmen, |
| HYGIENE/PFLEGE/
SICHERHEIT | <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> die Ställe (Tierunterkünfte) zu reinigen, die Einstreu und Gülle je nach Bestimmungszweck zu entsorgen bzw. zu lagern und dabei insbesondere:<ul style="list-style-type: none">- die Ausbringung unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften sowie- die Gewinnung von Energie (Methanisierung)zu beachten,<input type="radio"/> die Ställe zu desinfizieren, Nagetiere, Parasiten, Insekten und potentielle Eindringlinge zu bekämpfen,<input type="radio"/> die Funktionsfähigkeit der Hochdruckreinigungs-, Beheizungs- und Belüftungsanlagen sowie die Temperatur der Ställe zu kontrollieren,<input type="radio"/> die erforderlichen Fahrzeuge und Transportsysteme zu bedienen und auf ihre Funktionsfähigkeit hin zu kontrollieren,<input type="radio"/> Eiseninjektionen, antiparasitäre Behandlungen und Impfungen zu praktizieren,<input type="radio"/> Krankheiten zu erkennen und die Vorgesetzten oder den Tierarzt rechtzeitig zu unterrichten. |

Erforderliche Betriebsführungskompetenzen

Der Arbeitnehmer verfügt über die notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, um

- einen Computer und die entsprechenden Programme zu bedienen und die zur Betriebsführung notwendigen Dateien oder Handbücher auszufüllen,
- die Arbeit eines Teams zu organisieren, zu verteilen und zu leiten,
- die Produktionsprogramme und die Planung der Geburten und Verkäufe zu organisieren, für die Käufe von Futter, Materialien und Zubehör zu sorgen, die Lagerbestände zu verwalten sowie das Personal zu führen,
- Anforderungen der Kunden zu ermitteln und sie in das Qualitätskonzept des Unternehmens aufzunehmen,
- die aktuellen europäischen (und nationalen) Regelungen unter Beachtung
 - der Verschmutzungsrisiken besonders in Bezug auf die Standorte und Zeitpläne der Gülleausbringung sowie
 - des Schutzes bei der Haltung von Tieren und beim Transport sachgerecht umzusetzen,
- die Regeln des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer anzuwenden,
- die Regeln der Prophylaxe umzusetzen, die beim Ausbruch von Seuchen vorgeschrieben sind.

Der soziale Dialog auf europäischer Ebene

1985 wurde der soziale Dialog zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern von der Europäischen Kommission ins Leben gerufen, um tragfähige Vorschläge für die weitere Gestaltung der Arbeitswelt auszuarbeiten. Die erzielten Ergebnisse und Normen richten sich an alle Unternehmen und Arbeitnehmer in Europa. Die Kommission ist formell verpflichtet, den sozialen Dialog weiterzuentwickeln (Artikel 138 EG-Vertrag)⁶. Der Dialog wird branchenübergreifend und in sektoralen Ausschüssen geführt.

In der Sozialpolitischen Agenda aus dem Jahre 2000 der EU Kommission wird die besondere Rolle aller wichtigen gesellschaftlichen Akteure gerade auch im Hinblick auf die Umsetzungen der Lissabon-Ziele betont⁷. Die Sozialpartner sollen:

- auf die Einhaltung der sozialen Grundrechte achten,
- einen systematischen Beitrag zur Beschäftigungsstrategie leisten,
- den Dialog und die Verhandlungen auf allen einschlägigen Ebenen im Hinblick auf die Beschäftigungsförderung insbesondere über das lebenslange Lernen entwickeln und
- Bezugspunkte für Maßnahmen der Sozialpartner auf nationaler Ebene setzen.

Im März 2003 wurde außerdem der dreigliedrige Sozialgipfel für Wachstum und Beschäftigung eingerichtet, an dem Vertreter der Ratspräsidentschaft, der Kommission und der europäischen Sozialpartner teilnehmen. Einmal jährlich findet am Vorabend der Frühjahrstagung des Europäischen Rates ein Gipfel der drei Parteien statt, auf dem die wirtschaftliche und soziale Lage der Union erörtert wird.



Schuleigener Stall des landwirtschaftlichen Ausbildungszentrums Quintenic (Frankreich)

Der branchenübergreifende soziale Dialog betrifft alle Wirtschaftszweige und Arbeitnehmer. Ziel ist es, zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern einen Dialog über

⁶ Siehe: http://europa.eu/scadplus/glossary/social_dialogue_de.htm

⁷ EU Kommission (2000), Sozialpolitische Agenda: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2000:0379:FIN:DE:PDF>
siehe auch: EU Kommission (2008): Eine erneuerte Sozialagenda: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0412:FIN:DE:PDF>

die großen horizontalen Themen der Arbeitswelt und der sozialen Angelegenheiten zu ermöglichen. Bis auf wenige Ausnahmen findet der gesamte dreigliedrige (tripartite) soziale Dialog auf branchenübergreifender Ebene statt.

Der sektorale Soziale Dialog in der Landwirtschaft

In der Landwirtschaft besteht der Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog seit 1999. Ihm gehören GEOPA-COPA für die Arbeitgeber und EFFAT für die Arbeitnehmer an.

EFFAT – Europäische Föderation der Gewerkschaften des Lebens-, Genussmittel-, Landwirtschafts- und Tourismussektors und verwandter Branchen



EFFAT



GEOPA-COPA – Arbeitgebergruppe der landwirtschaftlichen Berufsverbände der Europäischen Union

Der europäische Agrarsektor deckt die Bereiche Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Gartenbau, Jagd und Fischerei ab. Innerhalb der EU gab es 2007 laut Eurostat mehr als 13 Mio. landwirtschaftliche Betriebe⁸, von denen viele Klein- und Kleinbetriebe waren und häufig als Nebenerwerbsbetriebe geführt wurden. Der Anteil der Familienbetriebe lag und liegt bei über 90 %. Die Zahl der angestellten Arbeitnehmer betrug im selben Jahr etwa 2,8 Mio., beschäftigt in ca. 1 Mio. Unternehmen. Hinzu kommen ca. 4,3 Millionen landwirtschaftliche Saisonarbeitskräfte, die häufig grenzüberschreitend wandern. Darüber hinaus gibt es eine große Zahl nicht erfassbarer („illegaler“) Beschäftigter. Um die in der Studie der EU Kommission zu Armut und sozialer Ausgrenzung im ländlichen Raum beschriebenen Probleme zu lösen, werden Investitionen in die Infrastruktur und das „Humankapital“ gefordert. Bei dem als vorrangig genannten Auf- und Ausbau der beruflichen Bildung auf dem Lande sind auch die Sozialpartner gefordert.

Zu den wesentlichen Initiativen der beiden Dialogpartner im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung gehören die *Vereinbarung über die berufliche Bildung in der Landwirtschaft* (2002) und die Entschließung zur Einführung eines *Lebenslaufs Agripass* und des *Registers landwirtschaftlicher Berufe* (2007).

⁸ Die Zahl der Betriebe nimmt als Folge fehlender Wirtschaftlichkeit und von Konzentrationsprozessen rapide ab. 2003 waren es noch mehr als 15 Mio., siehe: Eurostat-Datenbank: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

Der Projektverlauf

Das Projekt startete am 01.10.2008 und endete am 31.10.2010⁹.

Um die angestrebten Ziele zu erreichen, wurden zunächst die nationalen landwirtschaftlichen Aus- und Weiterbildungssysteme auf der Grundlage eines Fragebogens analysiert und miteinander verglichen. Neben der Feststellung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden ging es vor allem um mögliche Anpassungsbedarfe vor dem Hintergrund der europäischen Diskussion zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung. Des Weiteren standen die beiden Instrumente *Agripass* und *Register landwirtschaftlicher Berufe* im Blickpunkt, vor allem die Frage, inwieweit sie geeignet sind, die Mobilität von Arbeitnehmern in Europa zu erleichtern. Die Ergebnisse bildeten die Diskussionsgrundlage einer Expertenkonferenz, auf der dann erste Vorschläge für die weitere Gestaltung der beiden Instrumente erarbeitet wurden.

In einem nächsten Schritt erfolgte gemeinsam mit Ausbildern, Arbeiternehmern und Arbeitgebern die Überprüfung der beiden Instrumente in der betrieblichen und der (berufs-)schulischen Praxis.

Die Arbeitsergebnisse aus den einzelnen Projektabschnitten wurden in der abschließenden Phase des Projektes gebündelt. Auf dieser Grundlage entwickelten die Projektteilnehmer Empfehlungen zur weiteren Ausgestaltung der beiden Instrumente, die inzwischen den Partnern des europäischen sozialen Dialogs im Sektor Landwirtschaft vorliegen.

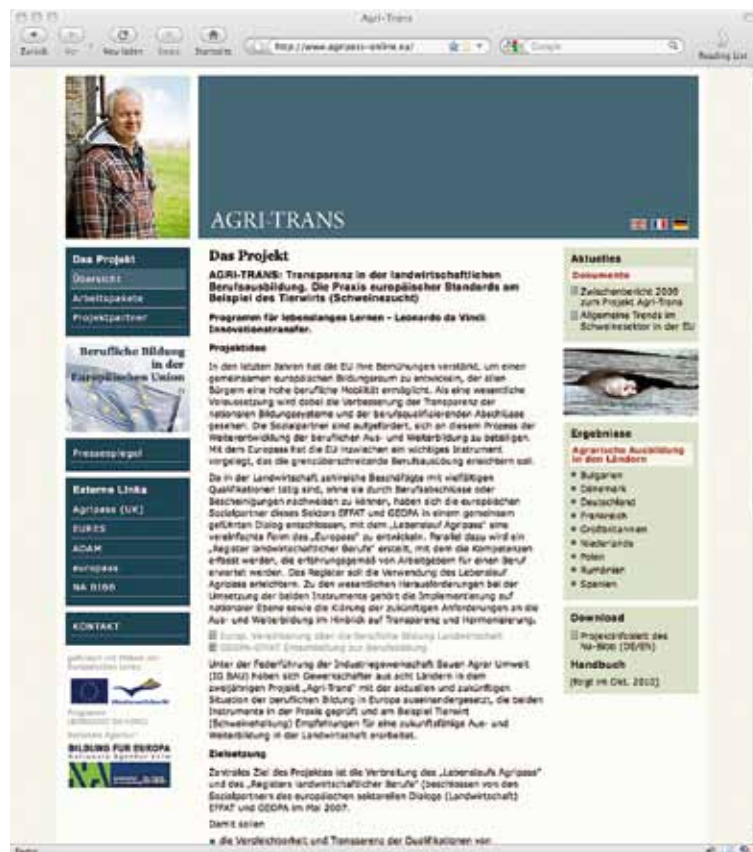
Angesichts der prekären Situation vieler Arbeitnehmer in diesem Bereich, die nur gering qualifiziert sind oder ihre informell erworbenen Qualifikationen nicht nachweisen können, aber auch weil die modulare Ausbildung in einigen Ländern dazu führt, dass Menschen nur eine „Schmalspurausbildung“ erhalten, wurden zusätzlich zu den Empfehlungen Vorschläge erarbeitet. Sie sollen die Entwicklung einer zukunftsfähigen landwirtschaftlichen Berufsausbildung fördern. Hier lag der Fokus auf der Qualität der Aus- und Weiterbildung, d. h. einer beruflichen Bildung, die das lebenslange Lernen der Arbeitnehmer fördert (z.B. durch



Erfahrungsaustausch über die Praxis der landwirtschaftlichen Berufsausbildung in Frankreich

⁹ Das Projekt sollte ursprünglich am 30.09.2010 enden. Da es wegen der großen Projektgruppe immer wieder Termenschwierigkeiten gab, wurde zusammen mit der NA beim BIBB eine einmonatige Verlängerung vereinbart.

„Lernen lernen“), die auf technologische Veränderungen ebenso vorbereitet wie auf neue Umweltauflagen, die außerdem den Berufstätigen einen Berufswechsel ermöglichen, wenn sie den erlernten Beruf nicht mehr ausüben können. Ein wichtiger Schritt wäre die konsequente Aufnahme der Schlüsselkompetenzen aus der Empfehlung des Europäischen Parlamentes und Rates vom 18. Dezember 2006 in die berufliche Bildungspraxis.¹⁰



Die Projekt-Website agripass-online.eu

Die einzelnen Projektschritte, Ergebnisse und Produkte können auf der Projekt-Website [agripass-online.eu](http://www.agripass-online.eu) eingesehen werden, die kurz nach Projektbeginn startete, um das Projekt und insbesondere die Innovationen *Agripass* und *Register landwirtschaftlicher Berufe* bekannt zu machen und darüber hinaus eine Informationsplattform bereitzustellen.

Kickoff und Beirat

Auf der Kickoff-Veranstaltung Mitte November 2008 verständigten sich die Projektpartner über die einzelnen Arbeitsschritte und das gemeinsame Dialogverfahren, um sicherzustellen, dass trotz der Sprachenvielfalt und der räumlichen Abstände der Austausch fortgeführt und Infor-

¹⁰ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:DE:PDF>

Die acht Kompetenzen sind: muttersprachliche Kompetenz, fremdsprachliche Kompetenz, mathematische Kompetenz, Computerkompetenz, Lernkompetenz, soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz, Eigeninitiative und unternehmerische Kompetenz, Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit.

mationen auch zwischen den Workshops abgerufen werden können.

Während der Tagung wurde zudem der Beirat implementiert, der das Projekt nicht nur begleitet hat, sondern aufgrund seiner internen Kenntnisse des sektoralen Dialogs auch Impulse für den weiteren Verlauf des Projektgeschehens geben konnte (z. B. durch Informationen über den Stand der Diskussion zu den Innovationen im Sozialen Dialog). Dies betraf neben den Diskussionen zur Anpassung der beiden Instrumente auch die Entwicklung von „Vorschlägen zur Verbesserung der Ausbildungs-, Arbeits- und Lebensbedingungen in der Landwirtschaft am Beispiel des Tierwirts (Schweinehaltung)“ (siehe weiter unten).

Regionalkonferenzen

Als nächsten wichtigen Schritt des Austauschs wurden 2009 vier regionale Seminare in Warschau, Paris, Amsterdam und Berlin organisiert. Die Teilnehmer aus den Partnerländern stellten ihre jeweiligen Aus- und Weiterbildungssysteme und die Praxis der Schweinehaltung vor und identifizierten Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der landwirtschaftlichen Berufsbildung. Um die Vergleichbarkeit zwischen den Ländern zu erleichtern, wurde vorher ein Fragebogen an die Teilnehmer gesandt, der die drei Schwerpunkte Bedeutung der Landwirtschaft, das Ausbildungssystem und die spezifische Aus- und Weiterbildungssituation in der Schweinehaltung zum Gegenstand hatte.



Vor der Betriebsbegehung einer Schweinezucht-Kooperative in der Nähe von Lamballe (Frankreich). Die Hygienebestimmungen schreiben Schutzanzüge und Kopfhäuben vor.

Expertenworkshop

Zum Expertenworkshop waren im Februar 2010 in Berlin Vertreter der Arbeitnehmer und der beruflichen Bildungsinstitutionen eingeladen, um die Widersprüche und Probleme, die auf den Regionalseminaren identifiziert wurden, hinsichtlich der Weiterentwicklung des *Agripass* und des *Registers* zu diskutieren.

Am Ende der zweitägigen Auseinandersetzung, die im Wechsel von Plenum und Gruppenarbeit stattfand, wurden zwei Empfehlungskataloge entworfen. Einer enthielt Vorschläge zur Verbesserung und Ergänzung der beiden Transparenzinstrumente, ein zweiter die gewerkschaftlichen Vorstellungen zur zukünftigen Entwicklung der landwirtschaftlichen Berufsbildung in Europa.

Praxistests

Die drei Praxistests wurden in westeuropäischen Ländern mit bedeutender Schweinehaltung (Dänemark, Deutschland und Frankreich) durchgeführt, da weder in Bulgarien noch in Rumänien Bildungsstätten bestehen, die ein geschlossenes Ausbildungskonzept für landwirtschaftliche Berufe mit dem Schwerpunkt Tierwirt oder der Spezialisierung zum Tierwirt (Schweinehaltung) anbieten können. In Polen soll eine entsprechende Einrichtung Ende 2010 ihre Arbeit aufnehmen.



Mehrsprachige Erläuterungen beim Besuch der Ausbildungsstätte in Wehnen (Deutschland)

In den Veranstaltungen haben die Partner und Experten durch den Besuch von Schweinehaltenden Betrieben und Ausbildungsstätten die Gelegenheit gehabt, mit Lehrpersonal, Auszubildenden und Arbeitgebern ins Gespräch zu kommen, um deren Sicht auf die Qualifikationssituation und die Entwicklung des EU-Arbeitsmarktes in ihrer Branche kennen zu lernen. Ziel war es, die reale Qualifikationssituation mit dem Inhalt des *Registers* und des *Agripass* abzugleichen und gegebenenfalls Änderungen zu empfehlen.

Abschlusskonferenz und Nachbereitung

Auf der Abschlusskonferenz in Eastbourne wurden im September 2010 der Projektverlauf anhand der vorliegenden Ergebnisse noch einmal rekapituliert und die Empfehlungskataloge überarbeitet und gemeinsam verabschiedet. Es besteht nach Ansicht der teilnehmenden Partnerländer insbesondere im Hinblick auf die aktuellen Diskussionen auf europäischer Ebene noch erheblicher Weiterentwicklungsbedarf in der landwirtschaftlichen Berufsausbildung. Im Anschluss wurde wie vorgesehen ein Handbuch mit den Ergebnissen erstellt und die Empfehlungen zu den beiden Innovationen veröffentlicht.

Ergebnisse des Dialogprozesses 1: Die Situation der beruflichen Bildung in den Partnerländern und der Anpassungsbedarf der beiden Instrumente

Die Konzepte beruflicher Bildung in den Partnerländern

In allen beteiligten Ländern besteht formal eine gute Ausbildung zum Landwirt/Tierwirt. In den osteuropäischen Ländern und insbesondere in Rumänien leidet die berufliche Ausbildung allerdings immer noch unter den Folgen des Zusammenbruchs der politischen und wirtschaftlichen Strukturen in den 1990er Jahren. Die Berufsbildungsinstitutionen mussten neu aufgebaut werden. Dieser Prozess ist bis heute immer noch nicht vollständig abgeschlossen¹¹.

Die Strukturen formaler Abschlüsse und die Ausbildungswege unterscheiden sich in den am Projekt beteiligten Ländern stark. Neben eher modular aufgebauten Systemen gibt es langjährige Ausbildungsgänge, die zu einem entsprechenden Abschluss führen. Die neue Ausrichtung auf Lernergebnisse in der europäischen Bildungsdiskussion weist hier in die richtige Richtung, allerdings gibt es durchaus Befürchtungen (etwa von deutscher Seite), dass die Ausrichtung auf Qualifikationen, wenn sie modular erfolgt, zu Schmalspurausbildungen führt.

Die grundlegenden Inhalte der beruflichen Bildung sind ähnlich konzipiert. Allerdings differieren sie in der Gestaltung von Theorie und Praxis (z.B. durch die Anbindung an Schule und/oder Betrieb), aber auch durch Eigenheiten in der Produktion (Indoor-/outdoor-Tierhaltung, Spezialisierung auf einzelne Abschnitte in der Produktionskette).

Die Ausrichtung der Bildungsdiskussionen unterscheidet sich begrifflich und damit durchaus auch substantiell. In den meisten westlichen Ländern spielen Begriffe wie selbständiges, selbstorganisiertes Lernen eine größere Rolle als in den östlichen. Entsprechend sind die Lernwege in den westlichen Ländern von größerer Bedeutung. Die Neuorientierung auf Lernergebnisse (outcomes) in der europäischen Debatte über die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung war den meisten Projektbeteiligten nicht bekannt. Jedoch benennen die jeweiligen Prüfungsordnungen bzw. -bestimmungen konkrete gelernte Inhalte und Fähigkeiten, die am Ende der Ausbildung nachgewiesen werden müssen. Dazu gehören auch die im Hinblick auf die in der Zukunft zu erwartenden Umweltstandards, die bisher aber nur in Großbritannien, Deutschland und Dänemark von großer Bedeutung sind.

Nimmt man die Schlüsselkompetenzen aus der Empfehlung des Europäischen Parlamentes und Rates vom 18. Dezember 2006, so werden Kompetenzen wie fremdsprachliche, soziale und Bürgerkompetenz sowie Kulturbe-

wusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit insbesondere in den modular ausgerichteten beruflichen Kurzzeitkonzepten nicht berücksichtigt. Konzeptionell werden personale Kompetenzen im dänischen Aus- und Weiterbildungskonzept und im deutschen aufgeführt, ansonsten sind sie nicht explizit genannt. Fremdsprachen und interkulturelle Kompetenzen, aus unserer Sicht elementare Qualifikationen für die Erhöhung länderübergreifender Mobilität, aber auch für Managementaufgaben, fehlen völlig.

Ausbildungsangebot und Bedarf an Arbeitsplätzen

Trotz der Aus- und Weiterbildungsangebote besteht ein Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern. Viele ausgebildete Tierwirte verlassen den Sektor aus verschiedenen Gründen relativ schnell wieder. Neben schwierigen Arbeitsbedingungen und einem geringen Berufsimagen sind die Löhne in den meisten Partnerländern niedrig und die Altersabsicherung prekär.

Es gibt folglich eine erhebliche Diskrepanz zwischen dem vorhandenen Ausbildungsangebot und der Qualifizierung derjenigen, die tatsächlich in Schweinehaltenden Betrieben arbeiten. Oftmals haben die Beschäftigten nur an „Kurzzeitausbildungen“ teilgenommen und/oder besitzen nur informelle Qualifikationen. Deshalb sind sie in ihren Entwicklungsmöglichkeiten (verbunden mit möglichen Aufstiegschancen) und ihrer länderübergreifenden Mobilität eingeschränkt.

Das Mobilitätsverhalten der Arbeitnehmer

In der Landwirtschaft ist das Weiterbildungsverhalten im Vergleich zu anderen Berufen unterdurchschnittlich. Obwohl es vielfältige Angebote gibt, werden sie kaum genutzt. Arbeitgeber haben Probleme, auf ihre Beschäftigten zu verzichten, da sie keinen Ersatz für die Ausfallzeiten finden (wollen). Arbeitnehmern fehlt oft die Motivation, wobei hier immer wieder auf fehlende Aufstiegschancen verwiesen wird. Allerdings sind im ländlichen Raum auch die Wege zur nächsten Weiterbildungseinrichtung lang.

Generell ist die Mobilität der Arbeitnehmer im Schweine-sektor gering bis gar nicht vorhanden. Viele verlassen den Betrieb, um in einem anderen Beruf tätig zu werden, nur wenige, um im gleichen Beruf in einem anderen Betrieb zu arbeiten, da ein innerbetrieblicher Aufstieg eher selten ist. Länderübergreifende Mobilität gibt es vor allem in Grenzregionen (z. B. an der dänisch-deutschen Grenze). Ansonsten gibt es viele osteuropäische Arbeitnehmer in den Schweinehaltenden Betrieben, die aber meistens keine formalen Qualifikationen im Bereich Schweinehaltung besitzen. Gleichzeitig verfügen sie aber z. T. über hochwertige Abschlüsse in anderen Berufen.

Die praktische Ausbildung zum Tierwirt

Die drei Praxistests wurden in Deutschland (Wehnen), Dänemark (Gråsten) und Frankreich (Lamballe) durchgeführt. Obwohl die Ausbildungssysteme sich z. T. erheblich unterscheiden (siehe Länderporträts weiter unten und ausführlicher auf der Website), gab es Gemeinsamkeiten, was die angestrebten Inhalte der Ausbildung betrifft. Alle

¹¹ Ein weiterer Faktor, der gerade im Agrarsektor der beteiligten osteuropäischen Partnerländer zur Unübersichtlichkeit führt, ist der hohe Anteil der Subsistenzwirtschaft, die zu einem großen Teil zum Schweinebestand der Länder beiträgt. Die kleinen Betriebe haben jedoch keine Auszubildenden, und ihre Standards lassen sich kaum nachprüfen.

wesentlichen Punkte, die vom *Register landwirtschaftlicher Berufe* aufgeführt werden, stehen auf dem Lehrplan.

Aufgrund der problematischen Situation in den beteiligten osteuropäischen Ländern gibt es dort keine strukturierte praktische Ausbildung auf breiter Basis. In Polen soll Ende 2010 wie bereits beschrieben eine Ausbildungseinrichtung eröffnet werden, die westlichen Standards entspricht. Die Teilnehmer aus Rumänien haben Kooperationsgespräche mit der deutschen Ausbildungsstätte in Wehnen vereinbart (organisiert durch die Landwirtschaftskammer Niedersachsen), um die deutschen Erfahrungen in die Entwicklung eigener Einrichtungen aufzunehmen.

In Dänemark und Deutschland werden personale Kompetenzen nicht nur in den Berufsbildungsmodellen genannt, sondern in der Ausbildung auch „praktiziert“. Dies drückt sich bereits in offenen, kommunikationsöffnenden Räumen aus, die ein teilnehmerorientiertes Lehren/Lernen ermöglichen. Die Förderung der Lernkompetenz erfolgt durch entsprechende Methoden: In Deutschland ist es vor allem die Leittextmethode¹², mit der Inhalte und Fähigkeiten in Gruppen vermittelt und selbst erarbeitet werden, in Dänemark die Projektmethode, ebenfalls in Gruppenarbeit durchgeführt. Ziele sind neben der Entwicklung von Fachkompetenz die Förderung von Lern-, Methoden- und Sozialkompetenz, d. h. Handlungskompetenz, unseres Erachtens eine wesentliche Voraussetzung für lebenslanges Lernen. In Frankreich steht dagegen das instruktive Lernen im Vordergrund, wie schon die klassischen Schulungsräume zeigen, d. h. die Ausbildung ist nicht in dem Maße projekt- und selbstgesteuert orientiert wie in den beiden anderen Praxistestländern. Das bedeutet aber keine Negativbewertung der Ausbildung, da auch hier die Betriebe die hohen Standards erfüllen, die von der Europäischen Union gefordert werden.

Die beiden Instrumente Agripass und Register landwirtschaftlicher Berufe

Der *Agripass* und das *Register* waren relativ unbekannt, ausgenommen bei den Akteuren, die in den europäischen Sozialen Dialog im Sektor Landwirtschaft eingebunden sind. Angesichts des propagierten Mangels an qualifizierten Arbeitskräften sind die Arbeitgeber an den Instrumenten interessiert.

Beide Instrumente sind bisher noch nicht in alle europäischen Sprachen übersetzt, wie eigentlich beabsichtigt, und können auch nicht ohne weiteres im Internet abgerufen werden. Beide Punkte stellen gravierende Hindernisse bei der Verbreitung dar.

Allerdings sind die Instrumente selbst auch noch nicht genügend ausgereift, um die Vergleichbarkeit von Qualifikationen und damit auch die Möglichkeit zur Mobilität zu erhöhen. Im *Register* werden zwar einzelne Tätigkeitsbereiche genannt, aber sie sind noch zu wenig ausdifferenziert,

um brauchbare Aussagen über Kenntnisse und Kompetenzen zu liefern. Das Gleiche gilt auch für den *Agripass*, der eine vereinfachte Form des *europass* darstellen soll. Allerdings gibt es fünf unterschiedliche Varianten des *europass*, und es ist noch nicht genügend geklärt, worauf sich der *Agripass* bezieht.

In der europäischen Vereinbarung über die berufliche Bildung in der Landwirtschaft von Arbeitgeber- (GEOPA) und Arbeitnehmerverbänden (EFFAT) vom 5. Dezember 2002 wurde die Einrichtung „nationaler Referenzzentren“ zur Registrierung aller vorhandenen Zeugnisse und Zertifikate gefordert. Da dies aber nicht umfassend geschehen ist, fehlt eine wichtige Voraussetzung zur Erhöhung der Transparenz durch *Agripass* und *Register*.

Noch problematischer sind die fehlenden nationalen Verfahren zur „Validierung von Berufserfahrungen“, die ebenfalls in der Vereinbarung von 2002 empfohlen wurden. Dadurch bleiben Arbeitnehmern nur Beschreibungen ihrer informell erworbenen Kompetenzen, weshalb die geplante Vereinfachung der beruflichen Mobilität nur bedingt gelingt. Die Arbeitnehmer wissen weiterhin nicht, wie sie ihre informellen Kenntnisse und Fähigkeiten korrekt benennen können, und den Arbeitgebern fehlt wie bisher Klarheit über die tatsächlich vorhandenen Kompetenzen der Bewerber.

Beiden Instrumenten fehlt zudem noch die Einbindung in die europäischen Konzepte zu Vergleichbarkeit, Transparenz und Qualitätssicherung. So gibt es zwar Überlegungen und Vorschläge, in dem *Register* Qualifikationsniveaus in Anlehnung an den Europäischen Qualifikationsrahmen zu beschreiben. Allerdings gibt es noch keine abschließende Anlage zu dem *Register*, die die Handhabung des *Agripass* erleichtert.

Das zuletzt genannte Defizit liegt sicher zum einen daran, dass der europäische Diskussionsprozess noch nicht abgeschlossen ist und noch viele Baustellen aufweist, eine Übertragung deshalb wohl auch vorschnell wäre, zum anderen an den Problemen, die Instrumente in die Nomenklatur von EURES einzubinden.

Um erfolgreich zu sein, müssten die Instrumente nicht nur überarbeitet und weiterentwickelt werden, sondern es müssten über die Sozialpartner hinaus die nationalen beruflichen Institutionen in den EU-Ländern stärker an der Implementierung beteiligt werden. Schwierig stellt sich die Situation für diejenigen Betriebe und Arbeitnehmer dar, die nicht (mehr) in das Bildungssystem eingebunden sind (siehe auch die geringe Weiterbildungsneigung in der Branche).

¹² Bei der Leittextmethode erarbeiten die Lerner in Kleingruppen selbständig eine Aufgabe/Problemstellung, die ihnen vorgegeben wird. Leitfragen geben die Orientierung für die Bearbeitung. „Vom Lerner verlangt die Methode einen hohen Grad an Eigeninitiative und Selbständigkeit und trainiert neben der Fach- und Methodenkompetenz auch die Sozialkompetenz.“ Kersten Reich, methodenpool.uni-koeln.de/download/leittexte.pdf

II. SCHWEINEPRODUKTION UND BERUFLICHE BILDUNG IN DEN LÄNDERN DER PROJEKTPARTNER

Die Schweineproduktion in Europa

In der Europäischen Union werden jährlich mehr als 150 Mio. Schweine produziert. Über zwei Drittel stammen aus sechs Ländern: Dänemark, Deutschland, Spanien, Frankreich, den Niederlanden und Polen.

Für alle Länder ist festzustellen, dass die Anzahl der landwirtschaftlichen Betriebe abgenommen hat. Gleichzeitig sind die verbleibenden Betriebe größer geworden. Inzwischen werden drei Viertel aller Schweine von nur 1,5 % der Produzenten erzeugt. Mit der Abnahme der Zahl und Zunahme der Größe der Betriebe wandelt sich auch die traditionelle Beziehung zwischen den Landwirten und ihren Angestellten, die sich immer stärker von einer engen Familienstruktur hin zu einer Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wandelt.

Obwohl der Anteil der Landwirtschaft am BIP seit 1990 in allen EU-Mitgliedsstaaten stetig geringer wurde, ist die Produktion in vielen Bereichen gewachsen bzw. gleich geblieben. Entsprechend der gleichzeitig gesteigerten Produktivität nahm die Zahl der Beschäftigten ab. Sie sank allein im Zeitraum von 2000 bis 2009 um 25 %¹³.

Anzahl der Schweine (in 1.000)

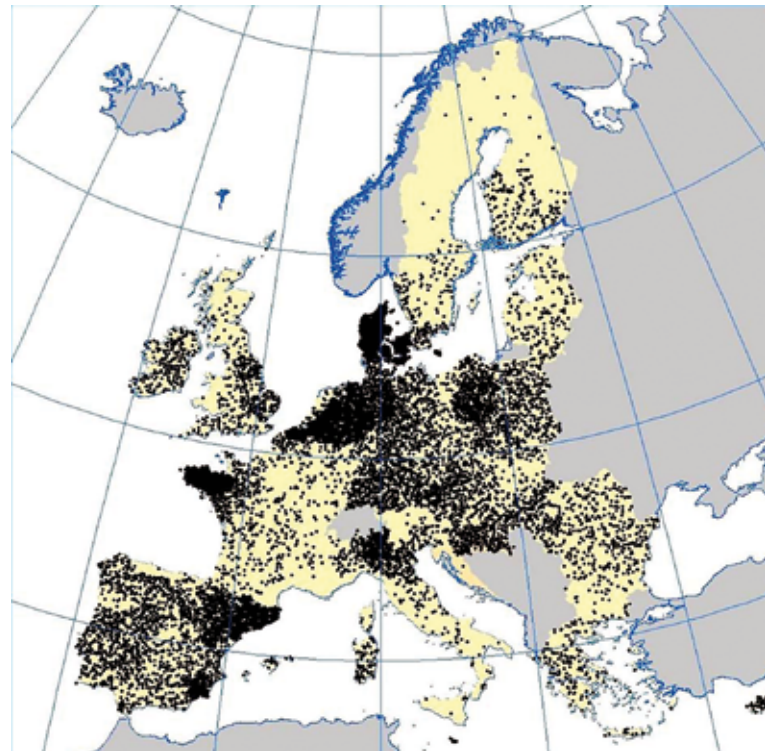
	2000	2009
EU (27)		151.961
EU (15)	122.196	122.661
AT	3.348	3.137
BG	831	730
DK	12.642	12.873*
DE	25.767	26.604
ES	22.149	25.343
FR	15.168	14.552
IT	8.646	9.157
NL	12.822	12.108
PL	16.992	14.253
PO	2.338	2.325
RO	4.797	5.793
FI	1.456	1.353
S	1.896	1.616
UK	5.948	4.601

Quelle: Eurostat

* Die Abweichung gegenüber den Produktionszahlen im Länderporträt (25 Mio.) resultiert aus dem hohen Export von Ferkeln, die in anderen Ländern (v.a. Deutschland) bis zur Schlachtreife gemästet werden.

Parallel zu diesem Konzentrationsprozess spezialisierten sich die Betriebe immer stärker. Das heißt, dass z. B. häufig

nur noch Ferkel produziert oder gemästet werden. Diese Spezialisierung findet nicht nur zwischen den Betrieben, sondern auch zwischen den europäischen Ländern statt. So werden in Dänemark und den Niederlanden hauptsächlich Ferkel produziert und dann nach Italien, Rumänien, Deutschland oder Spanien zur weiteren Mast verkauft.



Schweineproduktion in der Europäischen Union – Geografische Verteilung (2008); Quelle: Eurostat

Konzentration und höhere Produktivität stehen in enger Verbindung mit einer Zunahme an modernen Technologien und Maschinen wie z.B. vollautomatischen Futtermaschinen in den Betrieben. Um mit diesen Technologien und dem Spezialisierungsanspruch umgehen zu können, müssen vor allem ältere Beschäftigte eine entsprechende Qualifizierung erhalten.

Besonders in den EU-15-Ländern ist ein Arbeitskräftemangel sowohl im landwirtschaftlichen Sektor allgemein als auch in der Schweinehaltung speziell zu beobachten. Das betrifft besonders qualifizierte Facharbeitskräfte. In manchen Ländern wie z.B. Dänemark kommt es deshalb vermehrt zur (z. T. dauerhaften) Beschäftigung von Arbeitnehmern aus osteuropäischen Ländern, die allerdings oft nur geringe berufsbezogene Qualifikationen aufweisen, so dass die Qualifikationslücke bestehen bleibt.

¹³ Eurostat-Pressemitteilung vom 07.05.2010 - STAT/10/66

Eurostat spricht von Jahresarbeitseinheiten (JAE). Eine JAE entspricht einer Vollzeitarbeitskraft, die ein ganzes Jahr in der Landwirtschaft tätig ist.

Die Partnerländer und ihre landwirtschaftliche Aus- und Weiterbildung

In den folgenden Länderportraits soll anhand der Schweinehaltung kurz beschrieben werden, wie die landwirtschaftliche Aus- und Weiterbildung in den verschiedenen Ländern der Projektpartner funktioniert. Außerdem enthalten die Portraits einige Angaben zum sozioökonomischen Kontext, die für das Thema relevant sind¹⁴.



Deutsche Auszubildende arbeiten mit der Leittextmethode. Überbetriebliche Ausbildungsstätte der Landwirtschaftskammer Niedersachsen in Wehnen (Deutschland)

Schon auf den ersten Blick wird deutlich, dass es in allen Partnerländern Angebote für eine Ausbildung zum Landwirt/Tierwirt gibt, allerdings unterscheiden sich Wege, Dauer und Abschlüsse. Im Hinblick auf die Ziele Transparenz und Vergleichbarkeit bestehen deshalb noch erhebliche Herausforderungen. In den osteuropäischen EU-Mitgliedsstaaten wurden die Berufsbildungsstrukturen neu geschaffen, allerdings noch nicht durchgehend in der Praxis umgesetzt und angenommen.

Es existiert noch keine bzw. nur eine geringe Anbindung an die europäische Berufsbildungsdiskussion mit ihrer Orientierung an den Lernergebnissen, die auch informell und non-formal erworbene Qualifikationen stärker berücksichtigen will. Es gibt sicher auch noch Nachholbedarf, wenn es darum geht, zukünftige gesellschaftliche Herausforderungen stärker in die Aus- und Weiterbildung zu integrieren. Dazu gehört neben der Integration personaler Kompetenzen sowie der stärkeren Berücksichtigung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auch die stärkere Beachtung nachhaltiger Produktionsbedingungen, die bisher noch z. T. aus Kostengründen und unzureichenden gesetzlichen Rahmenbedingungen zu wenig Berücksichtigung finden.

Mit der Sicherung qualitativ hochwertiger Produktion und Produkte in immer größeren Betrieben spielen neben den gewachsenen Anforderungen durch technische Neuerun-

gen auch Aspekte wie die Gesundheit der Tiere und die Auswirkungen der landwirtschaftlichen Produktion auf die Umwelt eine wachsende Rolle. Der Schutz der Umwelt ist eines der drei Hauptfelder der Lissabon-Strategie (siehe weiter unten: Die berufliche Bildung in der EU). Die neuen Anforderungen werden nicht nur Einfluss auf die zukünftige Entwicklung der beruflichen Erstausbildung haben, sondern bedeuten auch eine stetige Weiterentwicklung der Beschäftigten im Sinne des lebenslangen Lernens. Ohne Weiterbildung besteht die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes.

Es gibt in den meisten Ländern vielfältige Weiterbildungsangebote, die neue Anforderungen an das Berufsfeld aufnehmen. Allerdings hat sich während des Projektes insbesondere in den Praxistests gezeigt, dass die Teilnahme von Arbeitnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen in der Landwirtschaft im Vergleich zu anderen Sektoren unterdurchschnittlich ist. Um die hier aufgeführten Herausforderungen zu bewältigen, sind dringend Maßnahmen erforderlich, die die Weiterbildungsbereitschaft und in der Folge auch die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten deutlich erhöhen.

Angesichts der geringen Neigung zu länderübergreifenden Ausbildungen bzw. Ausbildungsabschnitten wird darauf in den Länderportraits nicht eingegangen. Mit Ausnahme der Auszubildenden aus Dänemark und den Niederlanden wird die Möglichkeit von Auslandsaufenthalten während der landwirtschaftlichen Berufsbildung kaum wahrgenommen. Dass die Bereitschaft dazu in den beiden Ländern höher ist, mag daran liegen, dass diese beiden eher „kleinen“ Länder schon immer offener für Impulse aus anderen Ländern waren, und an der gezielten Förderung interkultureller und neuer beruflicher Erfahrungen, aber sicher auch an dem konsequenten Sprachunterricht (vor allem Englisch) auch noch im Berufsschulunterricht. In Rumänien verlassen viele junge Menschen wegen der fehlenden Perspektiven ihre Heimat ohne eine berufliche Ausbildung direkt nach dem Schulabschluss.

Die Sozialpartner spielen in allen Ländern eine gewichtige Rolle bei der Gestaltung der landwirtschaftlichen Aus- und Weiterbildung. Allerdings scheinen die europäischen Diskussionsprozesse national nicht wirklich angekommen zu sein. Bisher ist es auch noch nicht in allen Ländern gelungen, die von EFFAT und GEOPA gewünschten Validierungsverfahren insbesondere für informell erworbene Kompetenzen zu realisieren (siehe weiter oben: *Der Lebenslauf Agripass* und das *Register landwirtschaftlicher Berufe*).



Landwirtschaftlichen Ausbildungsstätte (Landbruksskole) in Gråsten (Dänemark)

¹⁴ Ausführliche Länderberichte können auf der Projekt-Website abgerufen werden. Die wesentlichen hier und im Folgenden angegebenen Wirtschaftsdaten stammen i. d. R. von Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

Bei den Beschäftigtenzahlen ist zu beachten, dass die Daten in den unterschiedlichen Statistiken voneinander abweichen. Das liegt in erster Linie daran, dass in der Landwirtschaft viele Familienangehörige beschäftigt sind, deren Arbeitszeiten unterschiedlich bewertet werden. Genaue Angaben zu Beschäftigten in der Schweineproduktion liegen nicht für alle Länder vor, u. a. da es viele Betriebe gibt, die nicht nur Schweine produzieren.



■ Bevölkerung

7,6 Millionen

■ Fläche

110.994 km², davon 47 % landwirtschaftlich genutzt

■ Wirtschaft

BIP 2009: 35.043 Mio. Euro, ca. 4.600 Euro pro Kopf

■ Landwirtschaft

2009 lag der Anteil der Landwirtschaft am BIP bei 6 %. Die Agrarexporte stiegen 2005 um 13 % auf mehr als 1 Mrd. Euro, die Agrarimporte erhöhten sich um 10 %. Damit stieg der Ausfuhrüberschuss 2005 an. Auch im Agrarhandel mit der EU hat das Land eine positive Bilanz. Wichtigstes Exportgut Bulgariens ist Getreide. Außerdem werden Sonnenblumensaat und Käse in größerem Maßstab ausgeführt. Die wichtigsten Importgüter sind Schweine-, Geflügel- und Rindfleisch.

■ Schweineproduktion

Die Schweineerzeugung ist seit Jahren rückläufig (nur 2002 und 2003 wurde der Trend unterbrochen). Während 1998 noch über 1,7 Mio. Schweine produziert wurden, lag die Zahl 2009 bei etwa 730.000. Es gibt nur noch wenige Großbetriebe. Allerdings gibt es zurzeit ein Interesse ausländischer Konzerne, in die Schweineproduktion in Bulgarien zu investieren.

■ Beschäftigung

Die Gesamtbeschäftigtenzahl lag 2009 bei fast 3,2 Mio. Menschen (62,6 % der 15- bis 64-Jährigen), von denen etwa 2 % teilzeitbeschäftigt waren. In der Landwirtschaft gab es 2009 ca. 400.000 Vollzeitbeschäftigte (JAE). Das bedeutet einen Rückgang gegenüber 2000 um 48 %. Da es wie in den anderen osteuropäischen Ländern noch einen hohen Anteil an Subsistenzwirtschaft gibt, dürfte die Zahl derjenigen Menschen, die auch heute noch hauptsächlich von der Landwirtschaft leben, deutlich höher liegen.

Die berufliche Ausbildung in der Landwirtschaft

■ Aufbau und Dauer

Die nationale Bildungspolitik liegt in der Verantwortung des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft. Das Schulsystem verfügt über eine Vielzahl von Schularten, wobei die Berufsausbildung eng mit der allgemeinen Schulbildung verbunden ist. Die Ausbildung zum Tierwirt findet hauptsächlich schulisch und universitär statt. Praktische Erfahrungen können über Praktika erworben werden. Es gibt landwirtschaftliche Colleges, die in der Sekundarstufe Elemente der Tierhaltung unterrichten. Ein Teil dieser Aus-

Qualifikationsstufen

- Level 1: Assistent in der Schweinehaltung (Pomoshtnik svinevad)
- Level 2: Schweinewirt (Majstor svinevad)
- Level 3: Techniker Schweinewirt (Tehnik-jivotnovad/svinevad)

bildung ist der Schweinehaltung gewidmet, ohne aber direkt darauf ausgerichtet zu sein. Die durchschnittliche Ausbildungsdauer beträgt hier 3 bis 4 Jahre. Hier liegt ein zentrales Problem für den fehlenden Nachwuchs in der bulgarischen Landwirtschaft.

Man kann Schweinehaltung/-zucht an verschiedenen Universitäten in Bulgarien (Sofia und Plovdiv) studieren. Die Abschlüsse sind Bachelor oder Master. Die Ausbildung in landwirtschaftlichen Colleges dauert drei bis vier Jahre, die universitäre je nach Abschluss drei bis fünf Jahre.

Darüber hinaus bieten berufliche Ausbildungszentren drei verschiedene Abschlüsse an (siehe Kasten). Schulungsprogramme werden erst dann von staatlicher Seite genehmigt, wenn sie einen Praktikumsvertrag zwischen Schule und Betrieb enthalten. Die praktische Ausbildung findet hauptsächlich in dem verbliebenen staatlichen Betrieb statt, der der Universität in Sofia angegliedert ist.

■ Ausbildungsvergütung

Es gibt keine Ausbildungsvergütung.

■ Lebenslanges Lernen

Das Arbeitsgesetz verpflichtet Arbeitgeber zur Weiterqualifizierung ihrer Angestellten, was allerdings kaum durchgesetzt wird. Entsprechend bemühen sich Arbeitnehmervertreter, dieses Thema in der Verhandlung von Arbeitsverträgen sicherzustellen. Tatsächlich findet Weiterbildung größtenteils in den wenigen Großbetrieben statt, da die Arbeitgeber hier auf die Qualifizierung der Mitarbeiter angewiesen sind und die Kosten übernehmen.

Mit dem Berufsausbildungsgesetz von 1999 wurde die Nationale Agentur für berufliche Aus- und Weiterbildung (NAVET) eingerichtet, die für die Weiterbildungsprogramme verantwortlich ist. Zu ihren Aufgaben gehört die Vergabe von Lizenzen an Bildungszentren, das Unterhalten des Registers von lizenzierten Einrichtungen, die Beobachtung, Kontrolle und der Erhalt des Qualitätssystems, das Erstellen von Bildungsstandards und das Auflisten der Berufe.

■ Sozialpartner

Die zuständige Gewerkschaft im Bereich Landwirtschaft ist die FNSZ. Die Sozialpartner können in paritätisch besetzten Kommissionen der NAVET bei der Entwicklung von Ausbildungsstandards, der Zertifizierung von Ausbildungsschulen und Lehrern sowie der Aufstellung von Berufslisten mitwirken. Andere Ebenen für die Mitwirkung der Sozialpartner mit Bezug zu Aus- und Weiterbildung sind der Nationale Rat für trilaterale Partnerschaft, die Nationale Initiative „Social solidarity“ sowie der Nationale Rat zur Schaffung von Arbeitsplätzen.



■ Bevölkerung

5,5 Millionen

■ Fläche

45.000 km², davon 66 % landwirtschaftlich genutzt

■ Wirtschaft

BIP 2009: 223.251 Mio. Euro, ca. 40.400 Euro pro Kopf

■ Landwirtschaft

Der Anteil von Land- und Forstwirtschaft am BIP betrug 2007 ca. 1,1 %. 19 % der dänischen Exporte stammen aus landwirtschaftlicher Produktion.

■ Schweineproduktion

2008 waren 13 % der landwirtschaftlichen Betriebe Schweinehaltungen. Insgesamt wurden ca. 25 Millionen Schweine produziert. Ca. 70 % des dänischen Schweinefleisches wurden nach Europa und 13 % nach Japan und China exportiert.

■ Beschäftigung

Die Gesamtbeschäftigtenzahl in Dänemark lag 2009 bei fast 2,8 Mio. Menschen (75,7 % der 15- bis 64-Jährigen), von denen etwa ein Viertel teilzeitbeschäftigt war. Ca. 15.000 Personen waren unmittelbar in der Schweineproduktion tätig; unter Einbeziehung der Verarbeitung erhöhte sich die Beschäftigtenzahl auf 48.000.

Die berufliche Ausbildung in der Landwirtschaft

■ Aufbau und Dauer

Die landwirtschaftliche Ausbildung ist in drei Teile gegliedert und beginnt mit einem zweijährigen Grundausbildungsprogramm. Nach weiteren anderthalb Jahren wird der Auszubildende zum Landwirt und hat sich bereits spezialisiert.

Das Berufsbildungsprogramm (VET) sichert die Erstausbildung von Jugendlichen und beinhaltet abwechselnd theoretische und praktische Elemente, die jeweils mehrere Wochen andauern. Die landwirtschaftlichen Berufsschulen verfügen meist über eigene Ländereien und Ställe. Darüber hinaus arbeiten und lernen die Auszubildenden während ihrer Ausbildung in einem oder mehreren Betrieben, die sie sich für die vorgeschriebenen Praxiseinheiten mit der Unterstützung ihrer Berufsschule selbst suchen.

Je nach Vorqualifikationen dauert die Ausbildung bis zum zweiten Teil insgesamt drei Jahre plus 5 bis 11 Monate.

Qualifikationsstufen

- Grundausbildung (Landbruksassistent)
- Vollständig ausgebildeter Landwirt (Falgært Landmann)
- Produktionsleiter (Landbrugets lederuddannelse Produktionsleder), Geschäftsführer (Virksomhedsleder), Agrarökonom (Agrarøkonom)

Alle beruflichen Ausbildungen sind ähnlich strukturiert, so dass es möglich ist, den Ausbildungsberuf zu wechseln und sich das bereits Erlernte anerkennen zu lassen. Die Berufsschulen und Ausbildungszentren werden vom Bildungsministerium finanziert. Für die Zeiten, die die Auszubildenden in der Schule verbringen, erhalten die Ausbildungsbetriebe einen finanziellen Ausgleich vom Staat.

■ Ausbildungsvergütung

Die Auszubildenden schließen einen Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb und erhalten während ihrer gesamten Ausbildung eine Vergütung, die tariflich geregelt ist. Zurzeit erhalten sie im ersten Ausbildungsjahr ca. 10.000 DKK (1.333 Euro) im Monat. Im Laufe der Ausbildung erhöht sich der Betrag auf 15.700 DKK (2.000 Euro).

■ Lebenslanges Lernen

Das Bildungsprogramm für Erwachsene mit und ohne Qualifikationen ist AMU (Arbejdsmarkedsuddannelser). Die Weiterbildungsinhalte sind sehr praxis- und nachfrageorientiert. Sie entstehen aus dem Bedarf an Erneuerungen bzw. Innovationen im praktischen Berufsalltag (z.B. der Umgang mit Melkrobotern oder Futteranlagen). Oftmals werden bewährte Weiterbildungsinhalte anschließend in die Grundausbildung eingefügt.

Diese Anpassungs- und Weiterbildungsbedürfnisse werden vom paritätischen Nationalen Ausschuss für landwirtschaftliche Bildung definiert. Jedes Jahr wird in einem Sektor eine entsprechende Studie durchgeführt. Die Finanzierung wird vom Bildungsministerium sichergestellt.

Teilnahmekosten an Weiterbildungsmaßnahmen werden so niedrig wie möglich gehalten, um jedem die Teilnahme zu ermöglichen. Es gibt ebenfalls eine Kompensation für die Unternehmen von 100 Kronen (13,40 Euro) pro Arbeitsstunde.

■ Sozialpartner

Die für die Schweinebranchen zuständigen Sozialpartner sind die Gewerkschaft *Fagligt Fælles Forbund* (3F) und der Arbeitgeberverband *Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere* (GLS-A). Im Rahmen des so genannten Nationalen Bildungsausschusses für Landwirtschaft sind die Sozialpartner vertreten und verantwortlich für die Qualität der Ausbildung. Dort legen sie Inhalt, Lehrplan, Dauer und Abschlüsse auf Grundlage gesetzlicher Rahmen fest. Sie sind außerdem für die Zulassung der Ausbildungsbetriebe zuständig und überwachen die Kongruenz zwischen den Bedürfnissen der Arbeitswelt und dem Ausbildungsangebot.



■ Bevölkerung

81,8 Millionen

■ Fläche

357.111 km², davon 52 % landwirtschaftlich genutzt

■ Wirtschaft

BIP 2009: 2.397.100 Mio. Euro, ca. 29.400 Euro pro Kopf

■ Landwirtschaft

Der Anteil von Land- und Forstwirtschaft am BIP betrug 2007 etwas unter 1 %. Gemessen am deutschen Außenhandel insgesamt hatten die Agrarausfuhren einen Anteil von 5,9 %.

■ Schweineproduktion

2009 wurden in Deutschland rund 26,9 Millionen Schweine in ca. 67.600 Betrieben gehalten, wobei ein Großteil der Ferkel aus Dänemark stammte und in Deutschland zur Schlachtreife gemästet wurde.

■ Beschäftigung

Die Gesamtbeschäftigtenzahl lag 2009 in Deutschland bei fast 39 Mio. Menschen (70,9 % der 15- bis 64-Jährigen), von denen etwa ein Viertel teilzeitbeschäftigt war. In der Landwirtschaft gab es im selben Jahr 536.000 Vollzeitkräfte (Jahresarbeitsseinheiten), gegenüber 2000 ein Minus von fast 22 %¹⁵.

Die berufliche Ausbildung in der Landwirtschaft

■ Aufbau und Dauer

Die landwirtschaftliche Ausbildung ist in eine Grundausbildung mit Spezialisierung und eine Weiterqualifizierung zum Tierwirtschaftsmeister gegliedert. Die Zugangsvoraussetzung für die Grundausbildung sind mindestens neun Jahre Schulpflicht (Sekundarstufe I). Zugangsvoraussetzung für die Weiterqualifizierung ist neben dem Ausbildungsabschluss eine mehrjährige Praxiserfahrung.

Die Ausbildung zum Schweinewirt dauert drei Jahre und umfasst eine zweijährige Grundausbildung zum Tierwirt und eine einjährige Spezialisierung zum Schweinewirt.

Die Ausbildung erfolgt im Allgemeinen dual, d. h., sie wird in Kombination schulischer und betrieblicher Komponenten organisiert, wobei zu Beginn ein privatrechtlicher Berufsausbildungsvertrag zwischen Auszubildenden und Ausbildungsbetrieb geschlossen wird. Die Inhalte der betrieblichen Ausbildung sind durch die Ausbildungsordnung vorgeschrieben und dauern drei bis vier Tage pro Woche bis zu acht Wochen am Stück und können durch eine überbetriebliche Ausbildung ergänzt werden. Die schulische Ausbildung unterliegt der Schulaufsichtsbehörde der Bundesländer und findet i. d. R. an zwei Tagen in der Woche oder im Blockunterricht statt. Dieser theore-

¹⁵ Andere Berechnungen kommen für 2007 auf knapp 1,3 Millionen Arbeitskräfte, davon 729.400 Familienarbeitskräfte, 186.800 Arbeitnehmer und 335.500 saisonale Erntehelfer, wobei hier auch Nebenerwerbslandwirte und geringfügig beschäftigte Familienangehörige eingerechnet werden. Die Saisonarbeitskräfte sind nur in zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig.

tische Teil umfasst sowohl fachtheoretische als auch allgemeine Inhalte (Deutsch, Buchhaltung, Sport, Politik).

■ Ausbildungsvergütung

Betriebe zahlen eine tariflich geregelte Ausbildungsvergütung, die mit den Ausbildungsjahren steigt. Diese sind von Region zu Region unterschiedlich. In Bayern erhalten Auszubildende zurzeit z.B. 550 Euro im ersten Ausbildungsjahr und 670 Euro im dritten Ausbildungsjahr, wenn sie über 18 Jahre alt sind.

■ Lebenslanges Lernen

Die zuständigen Stellen wie z. B. die Landwirtschaftskammern bieten formale Weiterbildungen an. Darüber hinaus gibt es betriebliche und individuelle Weiterbildungsangebote an Fach-/Berufsoberschulen oder Fachhochschulen. Die berufliche Weiterbildung orientiert sich an den betrieblichen und individuellen Bedürfnissen. Die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen müssen die Arbeitnehmer in erster Linie selbst übernehmen. Teilweise können Kosten je nach Art der Weiterbildung ganz oder anteilmäßig vom Arbeitgeber sowie verschiedenen staatlichen und privaten Stellen übernommen werden. Ob für eine berufliche Weiterbildung Anspruch auf Bildungsurlaub mit Lohnfortzahlung besteht, ist von den Regelungen der jeweiligen Länderregierungen abhängig (meist 10 Tage innerhalb von 2 Jahren nach 6-monatiger Betriebszugehörigkeit). Existieren keine länderspezifischen Regelungen, müssen eventuelle Freistellungen oder Kostenübernahmen individuell mit dem Unternehmen abgesprochen werden.

Im Rahmen der Externenregelung können auch Personen zur Abschlussprüfung für einen anerkannten Ausbildungsberuf zugelassen werden, ohne eine reguläre Berufsausbildung durchlaufen zu haben. Voraussetzung ist dafür der Nachweis einer vorangegangenen Tätigkeit in dem Beruf, in dem die Prüfung abgelegt werden soll (mindestens das Doppelte der regulären Ausbildungszeit).

■ Sozialpartner

Die für die Landwirtschaft zuständigen Sozialpartner sind die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und die land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände. Sie beteiligen sich an der Entwicklung von Ausbildungen und deren Standards, geben Empfehlungen in allen Bereichen der Berufsbildung hinsichtlich der Koordinierung zwischen Schule und Betrieb, sind in Berufsbildungsausschüssen vertreten, wo sie die Ausbildungsdurchführung in Betrieben überwachen. Die Abnahme von Prüfungen wird in paritätisch besetzten Ausschüssen in den zuständigen Einrichtungen wie Landwirtschaftskammern oder so genannten zuständigen Stellen organisiert. Die IG BAU geht davon aus, dass 40 bis 50 % der Unternehmen die Tarifverträge einhalten.

Qualifikationsstufen

- Tierwirt, Schwerpunkt Schweinewirt
- Tierwirtschaftsmeister
- Fachagrarwirt



■ Bevölkerung

64,7 Millionen

■ Fläche

544.000 km², davon 54 % landwirtschaftlich genutzt

■ Wirtschaft

BIP 2009: 1.907.145 Mio. Euro, ca. 24.800 Euro pro Kopf

■ Landwirtschaft

Die Landwirtschaft in Frankreich trägt mit 2,2 % zum Bruttoinlandsprodukt bei und ist einer der bedeutendsten landwirtschaftlichen Produzenten der EU.

■ Schweineproduktion

2009 wurden ca. 14,6 Millionen Schweine erzeugt, wobei die Tendenz in den letzten Jahren leicht fallend war.

■ Beschäftigung

Die Gesamtbeschäftigtenzahl lag 2009 bei fast 26 Mio. Menschen (64,2 % der 15- bis 64-Jährigen), von denen etwa 17 % teilzeitbeschäftigt waren. In der Landwirtschaft gab es im selben Jahr 858.000 Vollzeitkräfte (Jahresarbeits-einheiten), gegenüber 2000 ein Minus von fast 16,6 %. Es wurden etwa 4.000 bis 5.000 auf Schweinehaltung spezialisierte Arbeitnehmer beschäftigt. Da aber auch Mischbetriebe Schweine halten, dürfte die Zahl der Beschäftigten bei mehr als 16.000 gelegen haben.

Die berufliche Ausbildung in der Landwirtschaft

■ Aufbau und Dauer

In Frankreich werden Abschlüsse in fünf Level eingeteilt. Level 5 entspricht einem Schulabschluss und Level 1 entspricht einem Universitätsabschluss. Es gibt drei verschiedene Ausbildungswege, die fast alle ab dem Abitur beginnen oder es einbeziehen.

Die Ausbildung sieht die Kombination von betrieblichen und schulischen Abschnitten vor. Der Turnus richtet sich nach dem Bedarf der Betriebe und wird daher in den Regionen und in den Schulen unterschiedlich organisiert. Andererseits wird der praktische Teil oft auch an den Schulen selbst unterrichtet, die über Ländereien und Ställe verfügen. Dieses System ist v. a. in der Bretagne verbreitet, der Hochburg der Schweineproduktion. Die Dauer der Ausbildung ist abhängig von der Art der Ausbildung. Wird eine Person direkt im Betrieb angelehrt, ist die Ausbildungszeit vom Arbeitgeber abhängig. Für die spezifische Landwirtschaftsbildung (CGEA) mit breiter Grundqualifizierung sind 800 Stunden in Modulen vorgesehen.

■ Ausbildungsvergütung

In dem Wechselspiel zwischen Betrieb und Schule erhalten die Auszubildenden 700 Euro pro Monat. Die Arbeitgeber übernehmen davon keine Kosten und erhalten in ihrer Funktion als Ausbilder eine Unterstützung vom Staat. Allerdings gilt diese Regelung nicht flächendeckend.

■ Lebenslanges Lernen

Mit der Verabschiedung eines Gesetzes im Rahmen des Programms „Lebenslanges Lernen“ der Europäischen

Kommission (2004) können Beschäftigte ohne formalen Bildungsabschluss ihre Berufserfahrungen durch einen Prüfungsausschuss anerkennen lassen, indem sie ihre Tätigkeitsabläufe und ihre Kenntnisse schildern und vorführen. Abschlüsse können so in Teilbereichen erlangt werden. Fehlende Kenntnisse kann der Beschäftigte durch Praktika oder die punktuelle Teilnahme an einer beruflichen Ausbildung erlangen. Für die relevanten Prüfungen wird er von seiner Arbeitszeit freigestellt.

Obwohl Beschäftigte keine Arbeitgebergenehmigung zur Weiterbildung benötigen, nutzen vor allem langjährig Beschäftigte die vorhandenen Weiterbildungsangebote kaum.

Es gibt zunehmend Förderprogramme für benachteiligte Arbeitnehmer, z.B. Arbeitnehmer über 45 Jahre, Arbeitslose und für Frauen nach dem Erziehungsurlaub.

Der Lohn wird während einer Weiterbildung aus einem landwirtschaftlichen Ausbildungsfonds (Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern) übernommen. Dieser Fonds wird von den Sozialpartnern gemeinsam organisiert und verfügt in der Landwirtschaft über genügend Mittel.

■ Sozialpartner

Der nationale paritätische Ausschuss für Beschäftigung (*Commission Paritaire Nationale de l'Emploi CPNE*) ist in regionale Kommissionen gegliedert und setzt sich aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen. Ihre Aufgaben sind u. a. das Verhandeln von Arbeitsverhältnissen, die Weiterentwicklung der Berufe und der beruflichen Bildung, das Überprüfen der Berufsabschlüsse und die Anerkennung privater und öffentlicher Institutionen der Berufsbildung, das Begleiten und Beraten von Jugendlichen ins Berufsleben sowie die Ausbildung und Umschulung von gesundheitlich angeschlagenen Arbeitnehmern, Saisonarbeitern und behinderten Arbeitnehmern.

Die Abnahme von Prüfungen wird ebenfalls in paritätisch besetzten Ausschüssen in den zuständigen Einrichtungen organisiert. Des Weiteren gibt es den Nationalen Verein für Arbeit und Bildung in der Landwirtschaft (*Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture*), der von den Sozialpartnern 1993 zur Förderung landwirtschaftlicher Berufe und zur Information zur Rekrutierung landwirtschaftlicher Arbeitnehmer gegründet wurde.

In Frankreich gibt es stärker als in anderen Ländern verschiedene Richtungsgewerkschaften, so dass es nicht immer gelingt, die Arbeitnehmerinteressen zu bündeln. Die am Projekt beteiligte FGA-CFDT (*Fédération Générale Agroalimentaire CFDT*) ist eine von ihnen. Sie organisiert die Arbeitnehmer aus der Landwirtschaft.

Qualifikationsstufen

- Stufe V: Facharbeiter
- Stufe IV: Tierwirt
- Stufe III: Tierhaltungstechniker

Darüber hinaus gibt es noch folgende Zertifikate:

- BPREA: Berufszeugnis als Leiter des Tierhaltungsbetriebes
- BPA TPA: Agrarberufszeugnis „Arbeit in der landwirtschaftlichen Produktion“



■ Bevölkerung

16,6 Millionen

■ Fläche

41.528 km², davon 55 % landwirtschaftlich genutzt

■ Wirtschaft

BIP 2009: 571.979 Mio. Euro, ca. 30.133 Euro pro Kopf

■ Landwirtschaft

10% des BIP stammen aus der Landwirtschaft, die als äußerst produktiv gilt. Die Niederlande gehören zu den größten Exporteuren landwirtschaftlicher Produkte weltweit. Insgesamt 17,5 % aller exportierten Produkte stammen aus diesem Sektor.

■ Schweineproduktion

2009 wurden ca. 12,1 Millionen Schweine in 8.200 Betrieben produziert. Durchschnittlich hatte ein Betrieb 38.000 Schweine.

■ Beschäftigung

Die Gesamtbeschäftigtenzahl lag 2009 bei 8,6 Mio. Menschen (77 % der 15- bis 64-Jährigen), von denen fast 48 % teilzeitbeschäftigt waren. In der Landwirtschaft gab es im selben Jahr 182.000 Vollzeitkräfte (Jahresarbeitsseinheiten), gegenüber 2000 ein Minus von fast 17,2 %.

Die berufliche Ausbildung in der Landwirtschaft

■ Aufbau und Dauer

Im niederländischen System wird klar in berufliche Bildung auf der einen Seite und allgemeine Bildung auf der anderen Seite getrennt. Die Berufsbildung wird in zwei Formen angeboten: stärker schul- oder betriebsbezogen. Die Teilnehmer schließen einen Vertrag mit dem Unternehmen, in dem sie ihre praktische Ausbildung erhalten. Der schulbezogene Zweig ist stärker theoretisch angelegt. Der Anteil der berufspraktischen Ausbildung liegt zwischen 20 und 60 Prozent. Grundsätzlich ist es möglich, jede Ebene der Qualifikationsstruktur über beide Zweige zu erreichen. Es gibt Ausbildungsangebote, die ein bis vier Jahre dauern..

Der berufsbildende Hochschulunterricht vermittelt Theorie und Praxis eines Berufs. Er wird an Fachhochschulen erteilt. Für ein Vollzeitstudium an berufsbildenden Hochschulen (ISCED-Stufe 5) wird der Abschluss vorbereitender wissenschaftlicher Schulen (VWO), der allgemeinen Sekundarschulbildung (HAVO) oder der Langform des berufsbildenden Unterrichts der Sekundarstufe II (MBO) vorausgesetzt. Diese Studiengänge dauern in der Regel vier Jahre

Qualifikationsstufen

- Stufe I: Hilfskraft (assistentenopleiding)
- Stufe II: Angehende Fachkraft (basisberoepsopleiding)
- Stufe III: Fachkraft (vakopleiding)
- Stufe IV: Fachkraft der mittleren Führungsebene (middenkaderopleiding)

und bereiten sowohl theoretisch als auch praktisch auf die Ausübung eines Berufs vor.

Die Fachzentren für Berufsbildung, Weiterbildung und Arbeitsmarkt haben Kriterien für die Zulassung von Unternehmen erarbeitet, die eine praxisbezogene Ausbildung anbieten.

Für die Finanzierung der beruflichen Erstausbildung sind die Ministerien für Bildung, Kultur und Wissenschaft und für Landwirtschaft, Umweltschutz und Qualität der Lebensmittel zuständig. Letzteres trägt die Kosten der landwirtschaftlich orientierten Ausbildung und finanziert auch die landwirtschaftlichen Ausbildungszentren (AOC) direkt.

■ Ausbildungsvergütung

Wer eine betriebliche Ausbildung macht, erhält eine Ausbildungsvergütung, die nach dem Lebensalter gestaffelt ist. Zurzeit liegt sie zwischen ca. 500 Euro für 16-jährige und 1.300 Euro für 23-jährige Auszubildende.

■ Lebenslanges Lernen

Im Mittelpunkt der nationalen Strategie für das lebenslange Lernen steht das Ziel, den Wissensstand der Bevölkerung zu erhalten und anzuheben. Es wird als ein wichtiger Schlüssel zur Steigerung der Produktivität und zur Verbesserung des sozialen Zusammenhalts in der Gesellschaft gesehen.

Die wichtigsten staatlich finanzierten beruflichen Teilzeitausbildungen sind die Varianten der Berufsbildung der Sekundarstufe II und der berufsbildenden Hochschulstudiengänge. Die Teilnehmer absolvieren diese Lehrgänge in der Regel neben ihrer Berufstätigkeit. Diese wird auch vom Staat finanziert. Die häufigste Form der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen wird als Lehrgang „Lernen am Arbeitsplatz“ angeboten. Arbeitgeberorganisationen und Arbeitnehmer haben im Rahmen von Tarifverträgen auf freiwilliger Basis die Verantwortung für ein breites Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen und deren Finanzierung übernommen. Der Staat beteiligt sich, jedoch zumeist indirekt über Steuererleichterungen. Die betriebliche Weiterbildung wird daher weitgehend von privater Seite organisiert und auch finanziert. Die Teilnehmer müssen einen Teil der Kosten übernehmen.

■ Sozialpartner

Die verhandelnden Sozialpartner sind die FNV Bondgenoten auf gewerkschaftlicher Seite und RCO auf Arbeitgeberseite.

Auf nationaler Ebene beraten die Sozialpartner die niederländische Regierung im Wirtschafts- und Sozialrat. Auf der Sektorebene sind die Sozialpartner im Verwaltungsrat des Dachverbands der zentralen Ausbildungseinrichtungen der Wirtschaft vertreten. Ferner wurden für jede Branche so genannte paritätische Ausschüsse eingesetzt, in denen die Sozialpartner und Vertreter des Bildungswesens gleichberechtigt vertreten sind. Diese Ausschüsse befassen sich mit der Definition von Berufsbildern, die anschließend von den Bildungseinrichtungen zu Bildungsprofilen ausgestaltet werden. In den Unternehmen oder in den Branchen nehmen die Sozialpartner an Verhandlungen über die Tarifverträge teil. Immer häufiger werden Ausbildungsmaßnahmen in diese Verträge aufgenommen, beispielsweise in Form von Maßnahmen zur Nutzung der Humanressourcen oder zum lebenslangen Lernen für Arbeitnehmer.

**■ Bevölkerung**

38,2 Millionen

■ Fläche

312.685 km², davon 53 % landwirtschaftlich genutzt

■ Wirtschaft

BIP 2009: 310.486 Mio. Euro, ca. 6.900 Euro pro Kopf

■ Landwirtschaft

Der Anteil der landwirtschaftlichen Produktion am BIP betrug 2008 4,18%. Nach Rumänien besitzt Polen die höchste Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe und hat darüber hinaus die größte Landbevölkerung unter den EU-Mitgliedsländern aufzuweisen.

■ Schweineproduktion

Die Schweineerzeugung ist in den letzten Jahren stark zurückgegangen. Während 1998 über 19 Mio. Tiere produziert wurden, waren es 2009 nur noch etwas mehr als 14 Mio.

■ Beschäftigung

Die Gesamtbeschäftigtenzahl lag 2009 bei fast 14 Mio. Menschen (59,3 % der 15- bis 64-Jährigen), von denen unter 8 % teilzeitbeschäftigt waren. In der Landwirtschaft gab es im selben Jahr 2,3 Mio. Vollzeitkräfte (Jahresarbeits-einheiten), gegenüber 2000 ein Minus von fast 11,3 %. Ca. 300.000 arbeiten in der Schweinehaltung. Davon waren ca. 10.500 Arbeitnehmer. Bei dieser Zahl ist zu beachten, dass angesichts der kleinbäuerlichen Strukturen und der vielen Mischbetriebe eine Unterscheidung zwischen Familienbeschäftigten und Arbeitnehmern kaum zu treffen ist.

Die berufliche Ausbildung in der Landwirtschaft**■ Aufbau und Dauer**

Nach 1990 wurden mit der Privatisierung auch zahlreiche technische Oberschulen und Berufsschulen geschlossen, so dass nicht in allen Landesteilen eine berufliche, nicht-akademische Grundausbildung möglich ist. An den Universitäten ist dagegen der Bereich der Tierhaltung gut ausgebaut.

Die berufliche Ausbildung findet vor allem in Schulen statt. In Polen existieren ungefähr 600 mit landwirtschaftlichem Profil. Zusätzlich gibt es punktuelle Praktika in Betrieben. Diese lassen sich aber relativ schwer realisieren, da kaum Arbeitgeber bereit sind, in die Ausbildung zu investieren.

Die Ausbildung zum Tierwirt oder eine Spezialisierung auf Schweinehaltung existiert in Polen nicht. Vielmehr ist das Thema integraler Bestandteil der allgemeinen landwirtschaftlichen Ausbildung, in der ein bestimmtes Stundenkontingent zum Thema Tierhaltung erfolgt (je nach Schule variiert die Stundenanzahl zur Tierhaltung zwischen 90 und 162 Stunden).

Qualifikationsstufen

- Zootechniker
- Agraringenieur

Die Ausbildungsdauer ist abhängig von der Schule, die besucht wird, und variiert zwischen anderthalb und vier Jahren. Auf einer technischen Landwirtschaftsschule, die man nach dem Gymnasium besucht, lernt man zwei bis drei Jahre. Darüber hinaus gibt es auch technische Berufsschulen, die eine Ausbildung mit dem Abitur verbinden, die fünf Jahre dauert. Auf einer Oberschule kann man auch ohne Abitur eine zweijährige Landwirtschaftsausbildung absolvieren.

■ Ausbildungsvergütung

Es existiert keine Ausbildungsvergütung.

■ Lebenslanges Lernen

Als Weiterbildungsmöglichkeit bietet sich ein dreijähriges Technikum nach der landwirtschaftlichen Berufsschule an, oder ein anderthalbjähriger Kurs an einer Profiloberschule, wenn die Auszubildenden über landwirtschaftliche Grundlagenkenntnisse verfügen.

Ansonsten findet Weiterbildung sowohl in Betrieben als auch in Schulen statt. Für die innerbetriebliche Weiterbildung erhalten die Beschäftigten oft jedoch kein allgemeingültiges Zertifikat.

■ Sozialpartner

Berufliche Bildung in der Landwirtschaft ist dem Landwirtschaftsministerium zugeordnet, wodurch Gewerkschaften Einsicht in die Entwicklung von Rahmenlehrplänen nehmen und Vorschläge einreichen können. Zuständige Gewerkschaft ist die ZZPR.



■ Bevölkerung

21,5 Millionen

■ Fläche

238.391 km², davon ca. 62 % landwirtschaftlich genutzt

■ Wirtschaft

BIP 2009: 115.869 Mio. Euro, ca. 2.900 Euro pro Kopf

■ Landwirtschaft

Der Anteil der Landwirtschaft am BIP in Rumänien ist stark rückläufig, im Vergleich zu anderen EU-Ländern aber immer noch sehr hoch (2009: 5,7 %). Dennoch werden momentan 80 % des Lebensmittelbedarfs nach Rumänien importiert. Große Teile der Bevölkerung arbeiten als Saisonarbeiter im europäischen Ausland.

■ Schweineproduktion

Rumäniens Schweinebestand ist nach 1990 stark eingebrochen, beginnt sich jedoch zu erholen. Während zu Beginn der 1990er Jahre noch jährlich fast 13 Mio. Schweine produziert wurden, waren es 2009 noch 5,8 Mio. Davon wurden nur 1,6 Millionen Schweine in kommerziellen Betrieben gehalten. Etwa zwei Drittel aller Schweine haltenden Betriebe besaßen weniger als 10 Schweine.

■ Beschäftigung

Die Gesamtbeschäftigtenzahl lag 2009 bei 9,25 Mio. Menschen (58,6 % der 15- bis 64-Jährigen), von denen etwa 8,5 % teilzeitbeschäftigt waren. Darüber hinaus arbeiten ca. 2 Mio. Menschen im Ausland, meistens mit nur geringen Qualifikationen.

In der Landwirtschaft gab es im selben Jahr mehr als 2,1 Mio. Vollzeitkräfte (Jahresarbeitsseinheiten), gegenüber 2000 ein Minus von etwa 41 %. Da es wie in den anderen osteuropäischen Ländern noch einen hohen Anteil an Subsistenzwirtschaft gibt, dürfte die Zahl derjenigen Menschen, die hauptsächlich von der Landwirtschaft leben, deutlich höher liegen. Im Bereich der Schweinehaltung waren ca. 5.450 Arbeiter tätig.

Die berufliche Ausbildung in der Landwirtschaft

■ Aufbau und Dauer

Während ein gut entwickeltes Hochschulsystem für Veterinäre und Ingenieure existiert, fehlen Berufs- und Mittelschulen, die auf landwirtschaftliche Berufe vorbereiten, da nach der „Revolution“ von 1990 alle entsprechenden Einrichtungen aufgelöst wurden. Deshalb besteht ein akuter Bedarf an neuen Ausbildungsstandards für spezielle landwirtschaftliche Berufe wie den Schweinewirt. Inzwischen

Qualifikationsstufen

- Ebene I: angelernter Arbeiter im Bereich der Viehzucht
- Ebene II: Viehzüchter und Arbeiter in der Landwirtschaft und der ökologischer Wirtschaft
- Ebene III: Landwirtschaftstechniker, Viehzuchttechniker

wurde das Bildungssystem im Rahmen des EQR reformiert und in drei Qualifikationsniveaus gefasst, die sich nach der absolvierten Stundenanzahl richten. Der untere Level umfasst angelernte Arbeitnehmer in der Landwirtschaft, der mittlere Level umfasst Tierwirte und landwirtschaftliche Techniker inklusive der Ausrichtung auf ökologische Tierhaltungsformen. Der höchste zu erreichende Level ist der Tierwirttechniker. Die theoretische Ausbildung soll in Schulen stattfinden. Praktische Kenntnisse können in schuleigenen Werkstätten oder als Praktika in Betrieben erworben werden. Es gibt keine spezifische Ausbildung zum Tierwirt (Schweinehaltung).

Die Beschäftigten in den Betrieben haben bisher allerdings kaum qualifizierte Ausbildungen absolviert, da die neuen Ausbildungsstandards aufgrund fehlender Strukturen noch nicht umgesetzt worden sind.

■ Ausbildungsvergütung

Es existiert keine Ausbildungsvergütung.

■ Lebenslanges Lernen

Bisher gibt es keine beruflichen Weiterbildungs- oder Beschäftigungsstandards in der Schweinehaltung. Weiterbildung findet, wenn überhaupt, vor allem im Betrieb statt. Die dort erworbenen Zertifikate gelten aber nur innerhalb des Betriebes.

Die Ausbildung ist regional in Netzwerke aufgeteilt: in die rumänische Gebirgsregion (CEFIDEC) und das sonstige nationale Gebiet (ANCA-OJCA).

Weiterbildungen werden aus einer Mischung von finanziellen Beiträgen bezahlt. Zum einen zahlen die Arbeitnehmer Gebühren für Schulungen oder der Arbeitgeber übernimmt selbst die Kosten, zum anderen werden Gelder von Sponsoren und internationalen Fonds (Weltbank, EU-Sozialfonds) genutzt, um Weiterbildungen zu finanzieren. Für die Weiterbildung von Arbeitslosen greift außerdem das Budget aus der Arbeitslosenversicherung.

Rumänien bemüht sich innerhalb des Europäischen Qualifikationsrahmens um die Weiterentwicklung des beruflichen Bildungssystems. Für die Umsetzung ist der nationale Rat für Erwachsenen-Weiterbildung (CNFPA) verantwortlich. Es werden neue Weiterbildungseinrichtungen erschaffen und im Bereich des Schweinewirts konnte die Gewerkschaft Agrostar zwei landwirtschaftliche Berufsschulen mit Hilfe des Europäischen Sozialfonds eröffnen. Bis Ende 2010 sollen 12,5 % der Erwachsenen (25 bis 64 Jahre alt) an einem Programm zum lebenslangen Lernen teilgenommen haben. Angesichts der geringen Beteiligung kann diese Zahl aber nicht erreicht werden.

■ Sozialpartner

Die Sozialpartner übernehmen folgende Aufgaben: Sie beurteilen den Qualifikationsbedarf in bestimmten Sektoren und Branchen. Sie schlagen neue Ausbildungsgänge vor, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Zudem bereiten sie berufsspezifische Ausbildungspläne vor und bieten Informationen sowie die Betreuung von Betrieben und ihren Mitarbeitern an. Außerdem nehmen paritätisch besetzte Ausschüsse die Prüfungen in den zuständigen Einrichtungen ab. Auf Arbeitnehmerseite verhandelt Federatia Agrostar.



■ Bevölkerung

62 Millionen

■ Fläche

243,610 km², davon 66 % landwirtschaftlich genutzt

■ Wirtschaft

BIP 2009: 1.563.106 Mio. Euro, ca. 25.640 Euro pro Kopf

■ Landwirtschaft

Der Beitrag der Landwirtschaft zum BIP beträgt weniger als 1 %.

■ Schweineproduktion

2009 betrug die Anzahl der erzeugten Schweine im Vereinigten Königreich 4,6 Mio. Die Mehrheit der Betriebe betreibt Freiland Schweinehaltung. Nur die letzte Phase der Mast findet als Intensivhaltung in Gebäuden statt. Insgesamt sind die Tierschutzbestimmungen strenger als im übrigen Europa.

■ Beschäftigung

Die Gesamtbeschäftigtenzahl lag 2009 bei fast 29 Mio. Menschen (69,9 % der 15- bis 64-Jährigen), von denen etwa ein Viertel teilzeitbeschäftigt war.

In der Landwirtschaft gab es im selben Jahr 290.000 Vollzeitkräfte (Jahresarbeitsseinheiten), gegenüber 2000 ein Minus von etwas mehr als 13 %¹⁶. Nur 365 der Schweinehaltenden Betriebe haben Arbeitnehmer angestellt. Insgesamt arbeiteten weniger als in 2.000 Voll- oder Teilzeit.

Die berufliche Ausbildung in der Landwirtschaft

■ Aufbau und Dauer

Nach Abschluss der Schulpflicht in Sekundarschulen können die Jugendlichen entweder eine berufsbezogene Bildungseinrichtung besuchen, ein mit einer Ausbildung verbundenes Beschäftigungsverhältnis (z. B. eine Lehre) eingehen oder ohne weitere Ausbildung direkt in das Arbeitsleben einsteigen.

Die Lehrlingsausbildung bietet die Möglichkeit, am Arbeitsplatz innerhalb von ein bis drei Jahren anerkannte berufliche Befähigungsnachweise zu erwerben. Die Lehrlingsausbildungen der Stufe 2 dauern mindestens 12, ab Stufe 3 mindestens 24 Monate. Nach erfolgreichem Abschluss können sich die Absolventen bei einer Hochschule einschreiben oder ins Berufsleben einsteigen.

Eine Lehrlingsausbildung verbindet praktische und schulische Elemente. Normalerweise besuchen Auszubildende an einem Tag der Woche eine weiterführende Bildungseinrichtung und verbringen den Rest der Woche im Betrieb, wo sie ausgebildet werden. Sie erhalten einen Ausbildungsvertrag und einen individuellen Lehrplan, den die Arbeitgeber mit Hilfe lokaler Bildungsträger aufstellen. Letztere kümmern sich auch um die Bewertung und die

¹⁶ Andere Berechnungen zählen 130.000 Voll- und Teilzeitbeschäftigte. Hinzu kommen 250.000 saisonale Arbeitskräfte, die zu einem großen Teil aus Osteuropa stammen und nur in zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig sind.

Qualitätskontrolle und helfen den Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden.

Die Kontrolle der nationalen Qualifikationen und Fähigkeitsnachweise obliegt der Behörde für Qualität und Lehrpläne (Quality and Curriculum Authority (QCA)). Von der QCA genehmigte Programme können vom Learning & Skills Council (LSC) gefördert werden. Der Skills Council für Schweinehaltung ist LANTRA SSC. Gemeinsam mit Vertretern der Branche legt LANTRA fest, welche Kompetenzen für die Ausführung der einzelnen Tätigkeiten benötigt werden. Bestätigt durch die QCA werden diese in den landwirtschaftlichen Ausbildungseinrichtungen angeboten. Es gibt sechs Qualifikationsstufen, die von den nachweisbaren Kompetenzen abhängen. Die spätere Entlohnung ist an die erreichte Stufe gekoppelt (bis Stufe 4 fest geregelt, danach mit dem Arbeitgeber frei verhandelt).

■ Ausbildungsvergütung

Lehrlinge erhalten vom Arbeitgeber ein Arbeitsentgelt und werden in den meisten Unternehmen als reguläre Mitarbeiter geführt. Einen Teil des Arbeitsentgelts wird dem Arbeitgeber vom örtlichen LSC erstattet.

■ Lebenslanges Lernen

2006 hat die Schweinebranche das Beratungsdokument zur Bildungsstrategie „From Sustainability to Sustained Ability“ verabschiedet. Es umfasst u. a. Kompetenznachweise, Ausbildungshandbücher, eine Auszeichnung für den Auszubildenden des Jahres, Weiterbildungsprogramme für künftige Führungskräfte und das Berufsregister der Schweinebranche (PIPR), das sechs verschiedene Niveaus umfasst. Im PIPR werden alle Tätigkeiten der persönlichen Weiterbildung eingetragen und anerkannt.

■ Sozialpartner

Die herkömmliche Ausbildung erfolgt nach dem „voluntaristischen“ Modell unter Führung der Arbeitgeber. Drei Modelle spiegeln sozialpartnerschaftliche Regelungen im Vereinigten Königreich wider: Konsultationen, Tarifverhandlungen und Beteiligung an formalen Strukturen. UNITE (Arbeitnehmer) und die National Farmers Union (Arbeitgeber) verhandeln im Agricultural Wages Board um Löhne, Qualifikationen und soziale Standards in den Betrieben.

Qualifikationsstufen

- Stufe 1: keine formalen Qualifikationen, körperliche Arbeit
- Stufe 2: einfacher Arbeiter (1 anerkannte Kompetenz)
- Stufe 3: Vorarbeiter (mind. 4 Kompetenzen, einige davon branchenspezifisch)
- Stufe 4: Facharbeiter (mind. 8 Kompetenzen, Fähigkeiten gemäß NVQ Ebene 3)
- Stufe 5: Führungskräfte
- Stufe 6: Betriebsleiter, Leitung eines Hofes oder eines Betriebes

III. DIE BERUFLICHE BILDUNG IN DER EUROPÄISCHEN UNION

Mit der Lissabon-Strategie von 2000 ist die Europäische Union angetreten, bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensgestützten Wirtschaftsraum der Welt zu werden. Hauptfelder sollten die Erneuerung und Nachhaltigkeit in den Feldern Innovation als Motor für Wirtschaftswachstum, die Wissensgesellschaft und soziale Kohäsion und Umweltschutz sein. Bildung wurde dabei als ein zentraler Schlüssel zur Erreichung der Ziele angesehen. Auch die aktuelle Strategie der EU „Europa 2020“ nennt als eine ihrer drei Prioritäten die „Entwicklung einer auf Wissen und Innovation gestützten Wirtschaft“.

Obwohl jedes EU-Land selbst über seine nationale Bildungspolitik entscheidet, wurden seit Lissabon die Anstrengungen verstärkt, gemeinsame Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Transparenz und Vergleichbarkeit der Bildungssysteme und damit auch der erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen zu erhöhen. Damit soll die Mobilität von Lernenden und Berufstätigen innerhalb des europäischen Raums gefördert werden.

Das „Arbeitsprogramm allgemeine und berufliche Bildung 2010“ aus dem Jahre 2002 schuf die Grundlage für die neue politische Kooperation und die Voraussetzungen für die weitere Entwicklung der allgemeinen und beruflichen Bildung innerhalb der Europäischen Union.



Kirsten Nelsen, Leiterin der Landbruksskole in Gråsten, erläutert die Praxisausbildung in Dänemark

Eine wesentliche Grundlage für die Gestaltung der Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung ist die Kopenhagener Erklärung von 2002, die gemeinsam von den Bildungsministern von 31 europäischen Ländern, den Sozialpartnern und der Europäischen Kommission verabschiedet wurde. Als zentrale Ziele formulierten sie die Stärkung der europäischen Dimension der beruflichen Bildung, eine Verbesserung der Transparenz der nationalen Ausbildungssysteme und der vorhandenen Berufsabschlüsse, die Entwicklung gemeinsamer Instrumente zur Qualitätssicherung und Grundsätze zur Anerkennung informell und non-formal erworbener Qualifikationen.

Um die Ziele zu realisieren, wurden ein Koordinierungsgremium und die drei thematischen Arbeitsgruppen Transparenz, Qualitätssicherung und Leistungspunktesystem

eingerrichtet. In Nachfolgekonferenzen (Maastricht 2004, Helsinki 2006, Bordeaux 2008) wurden die Ergebnisse vorgestellt und die Fortsetzungsmaßnahmen vereinbart.

Lebenslanges Lernen bedeutet u. a., dass die Wertigkeit non-formal und informell erworbener Qualifikationen und Kompetenzen zunimmt, und die Aus- und Weiterbildung sich zunehmend stärker an den Lernergebnissen (learning outcomes) und weniger an formalen Bildungswegen orientiert. Deshalb wurden auch gemeinsame europäische Prinzipien zur Identifizierung und Validierung non-formal und informell erworbener Lernergebnisse entwickelt. Die Umsetzung in praktikierbare Verfahren ist zurzeit noch nicht abgeschlossen.

Im Mai 2009 begrüßte der Europäische Rat die Fortsetzung der Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung. In seinen Schlussfolgerungen zum Rahmenkonzept der Europäischen Kommission werden folgende strategische Ziele bis 2020 genannt: die Verwirklichung von lebenslangem Lernen und Mobilität, die Verbesserung von Qualität und Effizienz der allgemeinen und beruflichen Bildung, die Förderung der Gerechtigkeit, des sozialen Zusammenhalts und des aktiven Bürgersinns und die Förderung von Innovation und Kreativität.¹⁷

Aus den vielfältigen Aktivitäten im Bereich der beruflichen Bildung resultieren verschiedene Instrumente, die bereits umgesetzt sind oder sich in der Umsetzungs- bzw. Erprobungsphase befinden. Dazu gehören¹⁸:

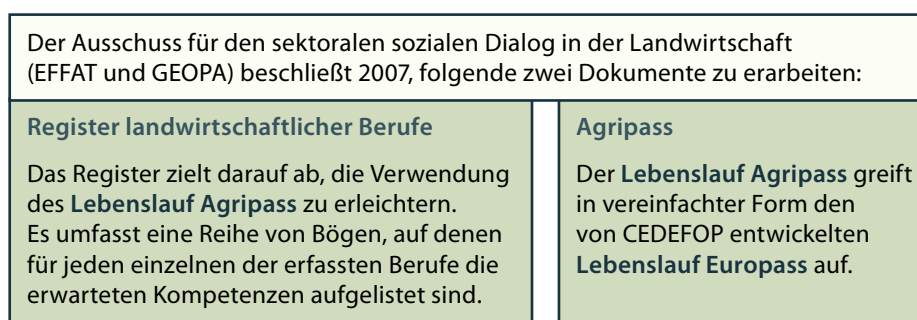
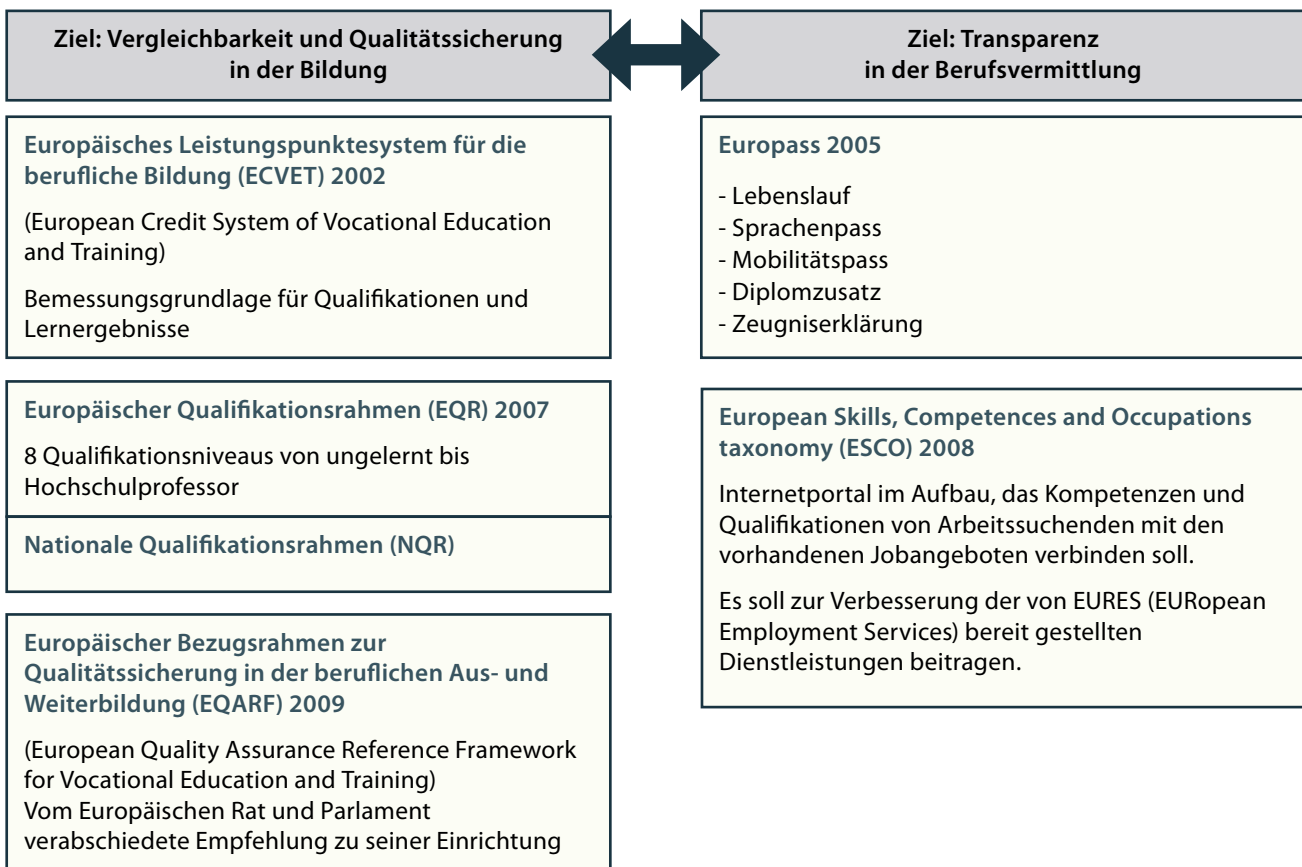
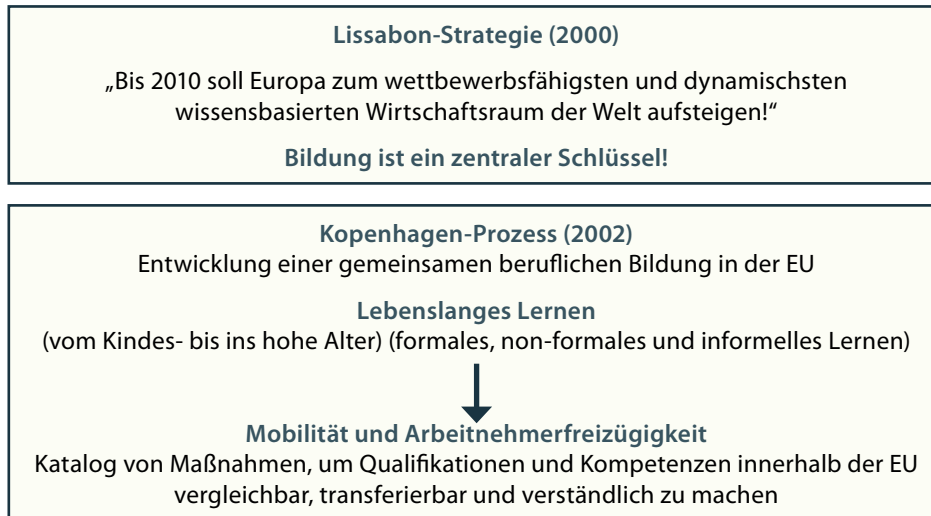
EUROPASS

Mit dem *europass* ist ein Instrumentarium entwickelt worden, das den Menschen erleichtern soll, ihre im In- und Ausland gemachten Erfahrungen und Kompetenzen zu dokumentieren und darzustellen. Er vermittelt ein umfassendes Gesamtbild der Qualifikationen, vereinheitlicht die unterschiedlichen nationalen Darstellungsformen und erleichtert so die Vergleichbarkeit im europäischen Kontext. Damit sollen Bewerbungen auch im Ausland vereinfacht werden. Insgesamt gibt es fünf Dokumente: den *europass Lebenslauf*, den *europass Sprachenpass* (Dokumentation von Sprachkenntnissen), den *europass Mobilität* (Dokumentation von Lern- und Arbeitserfahrungen in Europa), den *europass Diploma Supplement* (Erläuterung zum Hochschulabschlusszeugnis) und den *europass Zeugniserläuterungen* (Erläuterungen zum Berufsabschlusszeugnis).

17 Europäischer Rat (2009): Schlussfolgerungen des Rates vom 12. Mai 2009 zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung („ET 2020“): <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:DE:PDF>

18 Einen Überblick liefert: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc40_de.htm

BERUFLICHE BILDUNG IN DER EU



ECVET

Der Ansatz von ECVET (European Credit System of Vocational Education and Training) beruht auf dem Konzept von Lernergebnissen: Künftig soll es nicht mehr darum gehen, wie lange jemand etwas wo gelernt hat, sondern welche Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen er oder sie erworben hat. Diese werden als Lernergebnisse bezeichnet. Im Rahmen von ECVET sollen diese Lernergebnisse zu Lerneinheiten (Units) zusammengefasst und mit Leistungspunkten belegt werden.

Zunächst werden in einer Pilotphase bis 2012 die notwendigen Strukturen aufgebaut und einzelne Elemente des Systems im Rahmen von Pilotprojekten in der Praxis getestet. Schwerpunkt soll zunächst das formelle Lernen sein. Ab 2012 erfolgt die schrittweise Anwendung und Nutzung des Systems auf die berufsbildenden Qualifikationen. 2014 werden die bis dahin gewonnenen Erfahrungen evaluiert, um auf Basis dieser Bewertung ggf. Anpassungsprozesse einzuleiten.

EQR

Mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) wurde ein gemeinsamer europäischer Referenzrahmen entwickelt, um die in unterschiedlichen Ländern erworbenen Qualifikationen besser vergleichen zu können. Wie auch die anderen Instrumente soll er die grenzüberschreitende Mobilität von Bürgern fördern und deren lebenslanges Lernen unterstützen.

Der EQR enthält acht Referenzniveaus (1 bis 8, 8 entspricht dem höchsten Level), die sämtliche Qualifikationsniveaus der allgemeinen und beruflichen Aus- und Weiterbildung (einschließlich der akademischen) umfassen. Sie beschreiben Lernergebnisse, die in drei Kategorien unterteilt sind: Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen.



Dänische Auszubildende lernen selbstorganisiert.

Zurzeit wird in den meisten EU-Ländern an der Umsetzung auf nationaler Ebene gearbeitet. Der deutsche Qualifikationsrahmen unterscheidet zwei Hauptkategorien, die wiederum unterteilt sind: Fachkompetenz in Wissen und Fertigkeiten sowie Personale Kompetenz in Sozial- und Selbstkompetenz.

ESCO

Die Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“ wurde im Dezember 2008 von der EU-Kommission gestartet, um die Verbindung zwischen den Bildungssystemen und der Arbeitswelt zu verstärken. Eine der Konsequenzen ist der Aufbau des Internetportals ESCO (European Skills, Competences and Occupations taxonomy = Taxonomie¹⁹ der Fähigkeiten, Kompetenzen und Berufe in Europa), das Kompetenzen und Qualifikationen von Arbeitssuchenden mit den vorhandenen Arbeitsplatzangeboten verbindet und so die Arbeitssuche in Europa erleichtern soll.

Es soll zur Verbesserung der von EURES (EUROpean Employment Services, gegründet 1993) bereit gestellten Dienstleistungen beitragen.

EQARF

2009 verabschiedeten Europäischer Rat und Parlament gemeinsam die Empfehlung zur Einrichtung des EQARF (European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training). Ziel ist es, anhand von zehn so genannten Referenzindikatoren die Fortschritte bei der Qualitätssicherung auf der Ebene der nationalen Bildungssysteme und der Bildungsanbieter zu messen und abzubilden.

¹⁹ Taxonomie = Einordnung in ein (bestimmtes) System

Exkurs: Lebenslanges Lernen

„Lebenslanges Lernen“ (Lifelong Learning) ist ein zentraler Begriff der europäischen Bildungsdiskussion der 2000er Jahre. Doch auch im Jahrzehnt davor nahmen Fragen des Lernens einen breiten Raum ein. 1995 erschien das Weißbuch „Lehren und Lernen. Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft“ und 1996 wurde zum „Europäischen Jahr des lebenslangen Lernens“.²⁰

Rückblick

Auch wenn lebenslanges Lernen oft als moderne Strategie der letzten Jahre bzw. Jahrzehnte dargestellt wird, gibt es in der Erwachsenenbildung eine lange Tradition, die diesen Begriff (zumindest) inhaltlich geprägt hat. Bereits im 19. Jahrhundert begründete Nikolai Frederik Severin Grundtvig (1783 - 1872) in Dänemark die Volkshochschulbewegung, die sehr schnell in weiteren europäischen Ländern Fuß fasste. Damit sollten Benachteiligungen des Bildungssystems ausgeglichen, den Menschen Zugang zur „Kultur“ ermöglicht sowie die Beteiligung am gesellschaftlichen Leben gefördert werden.

In der Erwachsenenbildung fanden auch jene Diskussionen statt, die später von den Debatten über die schulische und berufliche Bildung aufgegriffen wurden. Es wurden eigenständige Ziele und Methoden entwickelt und erprobt, die noch heute von Bedeutung sind. Dazu gehören u. a. Zielgruppenorientierung, Teilnehmerorientierung bzw. Anschlusslernen, selbständiges Lernen und Handlungslernen.

Der Begriff „Lebenslanges Lernen“ taucht in den 1960er Jahren immer wieder auf internationalen Konferenzen der UNESCO auf. Er steht in Verbindung mit einem Ansatz, dessen Ziel es ist, das verbreitete Analphabetentum in der so genannten Dritten Welt mit neuen Wegen zu überwinden. Die dort vorher vielfach versuchte einfache Übertragung vor allem europäischer Bildungssysteme auf die Schulsysteme war gescheitert. Lernen sollte und musste auch im Erwachsenenalter stattfinden, um erfolgreich zu sein. Allerdings sollte das mit anderen Lernformen als in europäischen oder nordamerikanischen Schulen geschehen. Dass Lernen im Erwachsenenalter anders abläuft als in jungen Jahren, ist übrigens auch in der europäischen Bildungsdebatte Mehrheitsmeinung, obwohl die Bildungspraxis das bisher zu selten beachtet.²¹

In den 1970er Jahren entstanden mehrere Konzepte parallel, die lebenslanges Lernen als Prinzip verkörperten und in humanistischer Tradition die allseitige Ausbildung des Menschen in den Mittelpunkt stellten, wobei dies durchaus auch als Reaktion an neue technologische, aber auch gesellschaftspolitische Herausforderungen verstanden

20 s. a.: Europäische Zeitschrift Berufsbildung Nr. 8/9 (1996); Schwerpunktthema: Lebenslanges Lernen: <http://www2.trainingvillage.gr/download/journal/bull-8-9/8-9-95-de.pdf>

21 Siebert, Horst (2006): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. Augsburg; Illeris, Knud (2006): Das „Lerndreieck“. Rahmenkonzept für ein übergreifendes Verständnis vom menschlichen Lernen, in: Ekkehard Nuißl (Hrsg.), Vom Lernen zum Lehren. Lern- und Lehrforschung für die Weiterbildung, Bielefeld, S. 29-41

wurde. Beispielhaft seien hier die Modelle von UNESCO, Europarat und OECD genannt.²²

In den 1980er und 1990er Jahren führte die Dynamik der Wirtschaftsabläufe zu bisher nicht gekannten Modernisierungs- und Anpassungsprozessen und die Bildungsdiskussion wurde zunehmend von ökonomischen Anforderungen bestimmt. Denis Kallen, langjähriger Mitarbeiter der OECD und Mitverfasser des OECD-Modells, kommt deshalb 1996 zu einem eher deprimierenden Schluss: „Die großzügige und umfassende Idee des lebenslangen Lernens, so wie sie anfangs gedacht war, hat in den leistungsorientierten, rationalen Marktwirtschaften der heutigen Zeit keinen Platz mehr“²³.

Lebenslanges Lernen in der EU

Von entscheidender Bedeutung für die weitere Entwicklung der EU war das Treffen des Europäischen Rats 2000 in Lissabon, das die Politiken des nachfolgenden Jahrzehnts bestimmte. Um den vielfältigen Herausforderungen der Globalisierung gewachsen zu sein, lautete das „neue strategische Ziel“, „die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen“ und so „ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“²⁴.

Ganz im Zeichen der Lissabon-Strategie standen dann zwei Dokumente der EU-Kommission, die auch die nachfolgende Diskussion über die allgemeine und berufliche Bildung in Europa prägten: das „Memorandum über Lebenslanges Lernen“ (2000) und die Mitteilung „Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen“ (2001)²⁵. Ziel sei es, „die Menschen zu befähigen, frei zwischen Lernumgebungen, Arbeitsstellen, Regionen und Ländern zu wählen, um ihre Kenntnisse und Kompetenzen optimal einzusetzen“ und „die Zielvorstellungen von EU und Beitrittsländern nach mehr Wohlstand, Integration, Toleranz und Demokratie (zu verwirklichen helfen.“ Inzwischen sind in dem Bereich der beruflichen Bildung mehrere Konzepte entwickelt worden, um diese Forderungen umzusetzen (siehe: Die berufliche Bildung in der EU).

Obwohl in vielen Diskussionen eine rein ökonomische Ausrichtung der Bildung zu beobachten ist, geht die Europäische Union in ihren Beschlüssen darüber hinaus, wie ein Blick auf die oben genannten Dokumente oder die acht Schlüsselkompetenzen in der Empfehlung des Europäischen Parlamentes und Rates aus dem Jahre 2006 zeigt. Als wichtige Lernziele werden dort unter anderem die

22 Lebenslanges Lernen in der EU: http://erwachsenenbildung.at/themen/lebenslanges_lernen/rueckblick/eu.php#III_eu

Denis Kallen (1996): Lebenslanges Lernen in der Retrospektive, in: Europäische Zeitschrift Berufsbildung Nr. 8/9

23 Denis Kallen: Lebenslanges Lernen a. a. O., S. 24

24 Schlussfolgerungen des Vorsitzes des Europäischen Rats (Lissabon), 23. und 24. März 2000: <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/BeschluesseDe.pdf>

25 EU Kommission (2000): Memorandum über Lebenslanges Lernen: <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumDe.pdf>

EU Kommission (2001): Mitteilung der Kommission. Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:DE:PDF>

Lernkompetenz, die soziale Kompetenz und die Bürgerkompetenz sowie das Kulturbewusstsein und die kulturelle Ausdrucksfähigkeit genannt²⁶. In der konkreten Aus- und Weiterbildung der einzelnen Länder nehmen diese Punkte allerdings oft keinen oder nur einen sehr geringen Raum ein (siehe: Ergebnisse des Dialogprozesses 1).

Lebenslanges Lernen ist in der heutigen Zeit für die persönliche Entfaltung des einzelnen Menschen wie auch für die wirtschaftliche Entwicklung des EU-Raums unabding-

26 Empfehlung des Europäischen Parlamentes und Rates vom 18. Dezember 2006 zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen (2006/962/EG): <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:de:PDF>

bar. Man darf aber bei allem Beifall darüber nicht vergessen, dass damit für viele Menschen ein permanenter Druck sowie „das Gefühl einer Zumutung verbunden ist, zumal die Entwicklung der Anforderungen nicht immer klar ist. Oft fehlt den Menschen „eine an den eigenen Lebensinteressen orientierte Zielrichtung“ und in der Konsequenz die Bereitschaft, „permanent weiter zu lernen“²⁷. Im Mittelpunkt der Lernprozesse einer demokratischen Bildungsgestaltung müssen „die lernenden und arbeitenden Menschen“ stehen.

27 Faulstich, Peter (2006): Lernen und Widerstände, in: ders./Bayer, Mechthild (Hrsg.): Lernwiderstände. a. a. O., S. 10

IV. PROJEKTERGEBNISSE UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

Ergebnisse des Dialogprozesses 2: Die Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Instrumente Agripass und Register landwirtschaftlicher Berufe

In der Europäischen Vereinbarung über die Berufsbildung in der Landwirtschaft vom 5. Dezember 2002 (siehe Website) haben die Partner des sektoralen sozialen Dialogs in der Landwirtschaft beschlossen, das berufliche Qualifikationsniveau der Arbeitnehmer anzuheben, deren entlohnte Beschäftigung zu verbessern und deren Mobilität innerhalb des europäischen Raums zu erleichtern. Hierzu sollten Verfahren zur Erfassung der Kompetenzen (einschließlich der informell erworbenen) entwickelt und in den Partnerländern umgesetzt werden. Wesentliches Ziel war dabei die Vergleichbarkeit der jeweils vorhandenen Qualifikationen.

Mit der Entschließung der Sozialpartner vom 10. Mai 2007 wurde die Vereinbarung konkretisiert und der *Lebenslauf Agripass* sowie ein auf dessen einfachere Verwendung abgestelltes *Register landwirtschaftlicher Berufe* verabredet. Als erster Beruf wurde der Tierwirt mit Schwerpunkt Schweinehaltung in das *Register landwirtschaftlicher Berufe* aufgenommen und entsprechende Kompetenzen aufgelistet. Zurzeit stockt der Prozess der Weiterentwicklung der Instrumente, da sich die Sozialpartner und die Vertreter von EURES nicht auf die Modalitäten der Aufnahme in EURES bzw. ESCO verständigen können.

Die Beteiligten des Projektes *Agri-Trans* unterstützen die Entwicklung der beiden Instrumente: Sie bieten Orientierung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, indem sie Qualifikationen transparent darzustellen versuchen und damit die Arbeitsplatzsuche über EU-Ländergrenzen hinweg erleichtern. Durch die Darstellung ihrer Qualifikationen können Arbeitnehmer sich für entsprechende Stellen nachvollziehbar bewerben. Die beiden Instrumente können perspektivisch die Chancen auf dem Arbeitsmarkt gerade auch derjenigen Arbeitnehmer verbessern, die zwar über erheb-

liche informell erworbene Qualifikationen verfügen, diese aber nicht nachweisen können.

Allerdings wurde auch festgestellt, dass die aktuell vorliegenden Instrumente noch erheblichen Veränderungsbedarf aufweisen. Im Rahmen des Projektes wurden mehrere Empfehlungen entwickelt, mit denen die beiden Instrumente aus Sicht der Projektteilnehmer weiterentwickelt und ihre Verbreitung vereinfacht werden können:

- Die Projektteilnehmer begrüßen die Aktivitäten der Sozialpartner, *Agripass* und das *Register* in bestehende Strukturen einzugliedern. Das betrifft insbesondere die Einbindung in ESCO/EURES. Die Instrumente sollten aber darüber hinaus auch den Akteuren des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung im Sektor Landwirtschaft auf nationaler Ebene zur Verfügung gestellt werden und über das Internet abrufbar sein.
- Um erfolgreich zu sein, müssten die Instrumente nicht nur überarbeitet und weiterentwickelt werden, sondern es müssten über die Sozialpartner hinaus die nationalen beruflichen Institutionen in den EU-Ländern stärker an der Implementierung beteiligt werden. Schwierig stellt sich die Situation für diejenigen Betriebe und Arbeitnehmer dar, die nicht (mehr) in das Bildungssystem eingebunden sind (das betrifft auch die geringe Weiterbildungsneigung in der Branche).
- Auch wenn die endgültigen Fassungen noch nicht vorliegen, stehen die Grundstrukturen und Inhalte fest. Es würde die Verbreitung erheblich erleichtern, wenn sie bereits jetzt den angestrebten Nutzern zur Verfügung gestellt würden. Spätere Veränderungen lassen sich problemlos aufnehmen. Es würde auch keinen erheblichen Aufwand darstellen, wenn die einzelnen Nutzer später ihren *Agripass* erneuern müssen.
- *Agripass* und *Register* stimmen in ihren Begrifflichkeiten und Systematiken noch nicht genügend überein. Hier sollte alles getan werden, dass beide Instrumente sich tatsächlich ergänzen und es nicht zu Missverständnissen kommt.

- Beide Instrumente sind zudem noch nicht in alle europäischen Sprachen übersetzt, obwohl dies in der Entscheidung von 2007 angekündigt wurde. Gerade in der Landwirtschaft dürfen bei vielen Beschäftigten keine Fremdsprachenkenntnisse vorausgesetzt werden. Es wird deshalb dringend empfohlen, die vorhandenen Instrumente zu übersetzen, damit sie tatsächlich genutzt werden können.
- Die Instrumente selbst sollten überarbeitet und weiterentwickelt werden. Sie sind zurzeit noch nicht ausgereift, um die Vergleichbarkeit von Qualifikationen und damit auch die Möglichkeit zur Mobilität tatsächlich zu erhöhen. So werden im *Register* zwar einzelne Tätigkeitsbereiche genannt, aber sie sind noch zu wenig ausdifferenziert, um brauchbare Aussagen über Kenntnisse und Kompetenzen zu liefern. Das Gleiche gilt auch für den *Agripass*, der eine vereinfachte Form des *europass* darstellen soll.
- Ergänzend gilt es, die Forderung nach Einrichtung „nationaler Referenzzentren“ zur Registrierung aller vorhandenen Diplome und Zertifikate aus der Vereinbarung von 2002 möglichst zeitnah umzusetzen, da angesichts der unterschiedlichen Bildungsgänge und Abschlüsse andernfalls kaum eine Vergleichbarkeit zu erreichen ist.
- Es gilt zudem, die angestrebten nationalen Verfahren zur „Validierung von Berufserfahrungen“ der Vereinbarung von 2002 zu realisieren. Nur so können Arbeitnehmer verbindliche bzw. nachvollziehbare Beschreibungen ihrer informell erworbenen Kompetenzen vorlegen und die Arbeitgeber sicher erkennen, über welche Kompetenzen ein Bewerber verfügt.
- Außerdem sollte die Einbindung beider Instrumente noch in die europäischen Überlegungen zu Vergleichbarkeit, Transparenz und Qualitätssicherung forciert werden. So gibt es zwar Überlegungen und Vorschläge, in dem *Register* Qualifikationsniveaus in Anlehnung an den Europäischen Qualifikationsrahmen zu beschreiben. Es fehlt aber noch eine entsprechende Anlage zu dem *Register*, die die Handhabung des *Agripass* erleichtert. Wir sind uns aber im Klaren, dass das zuletzt genannte Defizit sicher zum einen daran liegt, dass der europäische Diskussionsprozess noch nicht abgeschlossen ist und noch viele Baustellen aufweist, eine Übertragung deshalb wohl auch vorschnell wäre, zum anderen an den Problemen, die Instrumente in die Nomenklatur von EURES einzubinden.
- Es wird vorgeschlagen, dem *Register* eine Übersicht mit bestehenden Berufsbezeichnungen und verfügbaren Abschlüssen hinzuzufügen. Angesichts einer nicht mehr überschaubaren Anzahl an Ausbildungswegen und Abschlüssen in Europa versprechen wir uns von einer synoptischen Darstellung bei strittigen Fragen zu den Qualifikationen eine Vereinfachung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Bewerbungsverfahren.
- Die im *Register* genannten Kompetenzen sollten auf gesellschaftliche und umweltbezogene Aspekte des Berufes eingehen. Soft skills bzw. personale Kompetenzen finden im *Register* zu wenig Berücksichtigung. Er sollte dahingehend weiterentwickelt werden. Hier wird auf die 2006 vom Europäischen Rat und Parlament ver-

fassten Empfehlungen zu den Schlüsselkompetenzen verwiesen.

- Schließlich bedarf es eines nachvollziehbaren und transparenten Evaluationsverfahrens, um die Instrumente stetig in der Praxis zu überprüfen und an die sich ändernden Anforderungen des Berufes Tierwirt (Schweinehaltung) anzupassen.

Die Projektteilnehmer hoffen, dass die notwendigen Umsetzungsschritte zeitnah eingeleitet werden, damit die beiden Instrumente ihre volle Wirkung entfalten und die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer in Europa ihre Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt verbessern können.

*Ergebnisse des Dialogprozesses 3:
Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildungs-,
Arbeits- und Lebensbedingungen in der
Landwirtschaft am Beispiel des Tierwirts
(Schweinehaltung)*

In einem gemeinsamen zweijährigen Projekt haben sich die beteiligten Partner unter Federführung der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) mit Unterstützung des PECO-Institutes mit der Ausbildungssituation zum Tierwirt am Beispiel Schweinehaltung auseinandergesetzt und im Hinblick auf eine größere Transparenz und Vergleichbarkeit der jeweiligen Qualifikationen folgende Vorschläge 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 Berufsbild 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. Aufgrund 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 breitgelegte 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, Arbeitnehmersetze etc.) und umweltbezogene Inhalte (Naturschutz, Entsorgung, Einkauf etc.) ebenfalls eine wesentliche Rolle spielen, um einer nachhaltigen Ausbildung gerecht zu werden.



Zuchttiere im Ausbildungszentrum in Quintenic (Frankreich)

- 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 Ertappen 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 am gesellschaftlichen und technologischen Fortschritt und an 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. Das Nichtbefolgen entsprechender Forderung muss 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 den Sozialpartnern angestoßene Prozess (*Agri-pass*) 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 ist, und so mit Entlohnung gekoppelt werden, dass sie zusammen ein gutes Leben 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 Lohn oder 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 Einrichtungen, Vergünstigungen beim Kauf betriebseigener Produkte, Urlaubsorte und -zeiten etc.).

Die Umsetzung dieser Vorschläge trägt dazu bei, dass das Berufsbild 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 stattfindenden 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.

Beschlossen von den Projektpartnern am 8. September 2010 auf der Abschlusskonferenz in Eastbourne.

Sau Nr.: 550	Rasse: BH2P	geb. 4.6.08
Vater: AAN4E	Mutter: CAN1	
aktuelle Leistung: 2	12,5	Futtermenge
2,5	11,5	Sau: 2,5
2,3	11,5	
belagt von Ei: Rumbo P1		
sch. Ankeri von: 02.04 3		
hat gekalbt zu: 03.04		
geb. Ferkel:		
abgesetzt am:	abgesetzt zu:	Futtermenge
Gesamtgewicht: kg	kg/Ferkel	13,04
Bemerkung: MMH		4/2

Leistungstafel einer Zuchtsau

Ausblick

Am 17. Dezember 2010 wurde auf der Sitzung des Sozialen Dialogs im Sektor Landwirtschaft das Projekt *Agri-Trans* präsentiert. Dabei bildeten die Empfehlungen des Projektes einen Schwerpunkt der Diskussion. Es wurde herausgestellt, dass der *Agripass* und das *Register landwirtschaftlicher Berufe* wesentlich dazu beitragen können, die Transparenz der vorhandenen Qualifikationen zu erhöhen. Der geplante Europäische Branchenrat für Beschäftigung und Qualifikation in der Landwirtschaft soll deshalb bei der Weiterentwicklung und Verbreitung der beiden Instrumente eine wichtige Rolle übernehmen.

Mit der Weiterentwicklung der beiden Instrumente ist die Umsetzung der Forderungen aus der Vereinbarung zur beruflichen Bildung aus dem Jahre 2002 verbunden: die „Validierung“ der Berufserfahrungen in den einzelnen Mitgliedsstaaten und die zentrale Erfassung aller beruflichen Abschlüsse aus Aus- und Weiterbildung (siehe weiter oben: *Der Lebenslauf Agripass* und das *Register landwirtschaftlicher Berufe*). Doch auch ohne diese wichtigen Stufen auf dem Wege zu einer höheren Transparenz sind sich die Projektbeteiligten einig, dass die beiden Instrumente zügig in die Hände der Nutzer gelangen müssen. Dazu gilt es, die nationalen Akteure der beruflichen Bildung stärker als bisher in deren Verbreitung einzubinden.

Die oben beschriebene Studie der EU-Kommission zur Armut im ländlichen Raum wie auch die Ergebnisse des Dialogprozesses im Rahmen des Projektes haben die besondere Problematik der geringen Qualifikationen in der Landwirtschaft beschrieben. Hier reicht die Anerkennung informell erworbener Qualifikationen allein nicht, um die „Chancen für bessere Arbeitsplätze“ zu steigern, wie es auch die erneuerte Sozialagenda (2008) fordert. Ohne breite Basisqualifikationen haben die Arbeitnehmer keine Chance hochwertige Arbeitsplätze zu erhalten, weder im eigenen noch in einem anderen Land.

Trotz des in vielen Ländern bereits vorhandenen Angebotes gibt es immer noch Regionen, die durch begrenzte Zugangsmöglichkeiten zu Aus- und Weiterbildung gekennzeichnet sind. Hier sind alle Beteiligten gefordert, in den

Regionen Ursachenforschung zu betreiben. Auf deren Grundlage gilt es, konkrete Ziele zu entwickeln, um die erforderlichen Infrastrukturmaßnahmen durchzusetzen, Kampagnen zu starten und eine höhere Teilnahme an den Weiterbildungsmaßnahmen sicherzustellen. Dazu gehören dann zielgruppengerechte Angebote, die an den Lernerfahrungen der Arbeitnehmer ansetzen und ihnen helfen, das Lernen wieder zu lernen. Hier müssen die Sozialpartner ihre spezifischen Kenntnisse über die zukünftigen Anforderungen in der Landwirtschaft, aber auch ihre Kompetenzen im Bereich der landwirtschaftlichen Aus- und Weiterbildung einbringen.

Die Beteiligten des Projektes *Agri-Trans* waren sich allerdings auch darüber einig, dass außerdem die Attraktivität landwirtschaftlicher Berufe deutlich gesteigert werden muss. Das bedeutet für den Tierwirt (Schweinehaltung) vor allem eine höhere Entlohnung, bessere Arbeitsbedingungen und Absicherung im Alter, mehr Verantwortung und verbesserte Aufstiegsmöglichkeiten.

Das Programm „Lebenslanges Lernen“ der EU zielt darauf, Menschen in allen Altersstufen Angebote zu unterbreiten, um ihre eigenen Qualifikationen zu erweitern und zu vertiefen. Im Gegensatz zu der verbreiteten Meinung, es ginge dabei nur um ökonomisch relevante Angebote, zielt das Programm ebenso darauf, die personalen und sozialen Kompetenzen zu erhöhen, wobei diese sicher langfristig auch zu einem gesteigerten Gewinn für die Betriebe beitragen.

Nicht zuletzt muss die Weiterentwicklung beruflicher Bildung die zukünftigen Herausforderungen an landwirtschaftliche Berufe stärker aufnehmen. Umweltauflagen und technologische Prozesse nehmen zu und werden immer bedeutsamer im beruflichen Handeln. Ohne stetes Lernen werden diese Trends verpasst. Und schließlich geht es auch darum, ein breites Grundlagenwissen zu vermitteln, das den Arbeitnehmern ermöglicht, sich beruflich zu verändern, wenn sie z.B. aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sind, in ihrem erlernten Beruf zu arbeiten.

Die Projektteilnehmer werden ihre erfolgreiche Zusammenarbeit fortsetzen und weiterhin die Diskussion über die landwirtschaftliche Aus- und Weiterbildung mitgestalten. Durch die Konzentration auf konkrete Fragestellungen über einen längeren Zeitraum besteht anders als in formalisierten Kontexten eine größere Möglichkeit, differenzierte Vorschläge zu entwickeln und ihre Umsetzung auf europäischer und nationaler Ebene zu betreiben. Letztlich wollen sie einen Beitrag dazu zu leisten, dass sich die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten in der Landwirtschaft dauerhaft verbessern.

Schwerpunkte der zukünftigen Zusammenarbeit sollten aus Sicht der Projektpartner vor allem folgende Punkte sein:

- die weitere Verbreitung der Innovationen auf Länderebene z.B. durch regionale Konferenzen und Informationskampagnen: Bisher haben durch das Projekt in den beteiligten Ländern zwar wichtige Personen und Einrichtungen der beruflichen Bildung die beiden Innovationen und ihre Funktionen kennen gelernt. Bei über 6 Mio. landwirtschaftlichen Arbeitnehmern (einschließlich der saisonalen Arbeitskräfte) ist es aber noch ein

weiter Weg, bis die meisten die Möglichkeiten von *Agri-pass* und *Register* nicht nur erfahren haben, sondern sie auch nutzen können.

- die stärkere Verknüpfung von *Agripass* und *Register landwirtschaftlicher Berufe* mit der Entwicklung der europäischen Instrumente, die zurzeit zur Erhöhung von Transparenz und Vergleichbarkeit beruflicher Qualifikationen erarbeitet bzw. spezifiziert werden. Dazu gehören vor allem der EQR und die jeweiligen NQR's sowie ECVET und ESCO. Das Projekt hat gezeigt, dass die meisten Akteure kaum die Regelungen ihres eigenen Landes überblicken, geschweige denn wissen, was in den Nachbarländern geschieht.
- die Fortsetzung der begonnenen Netzwerkbildung. In dem Projekt konnte gegenseitiges Verständnis für die jeweiligen Bedingungen der beruflichen Bildung in den beteiligten Ländern und die damit verbundenen Stärken und Schwächen entwickelt werden. Es besteht noch ein erheblicher Handlungsbedarf, um die tatsächlich vorhandenen Qualifikationen der Beschäftigten in der Landwirtschaft beschreiben und damit auch vergleichen zu können. Die genaue Darstellung und Bewertung wird letztlich auch die Qualität von *Agripass* und *Register* mitbestimmen.
- der Ausbau der bisher nur punktuellen länderübergreifenden Zusammenarbeit der landwirtschaftlichen Bildungseinrichtungen. Die mit dem Projekt begonnene Netzwerkarbeit hat verdeutlicht, dass ein großes Interesse am Austausch über vorhandene Verfahren sowie die Entwicklung von neuen Methoden besteht, wobei insbesondere die heutige Ausrichtung auf Lernergebnisse – und nicht auf Lernwege – beachtet werden soll.

Agripass und *Register* helfen Arbeitgebern und Bewerbern, sich über vorhandene Qualifikationen zu verständigen, und erleichtern so die Arbeitsaufnahme in anderen Betrieben national und transnational. Sie können darüber hinaus ein wichtiger Baustein sein, um sich beruflich weiterzuentwickeln. Ohne die zukunftsfähige Gestaltung der landwirtschaftlichen Aus- und Weiterbildung in den europäischen Ländern bleiben sie aber stumpfe „Waffen“ in dem mit der Lissabon-Strategie eingeleiteten Modernisierungsprozess der Europäischen Union.

QUELLEN UND LINKS

Auf der Website des Projektes *Agri-Trans* finden sich weitere Materialien und insbesondere die ausführlichen Länderberichte

agripass-online.eu

Informationen über Europa und die Europäische Union

Website der Europäischen Union

europa.eu

Website der Europäischen Kommission

ec.europa.eu

Überblick über alle Fragen der Beschäftigung in der EU

ec.europa.eu/social

Sozialpartner im sektoralen Sozialen Dialog Landwirtschaft

EFFAT – Europäische Föderation der Gewerkschaften des Lebens-, Genussmittel-, Landwirtschafts- und Tourismussektors und verwandter Branchen

effat.eu

GEOPA-COPA – Arbeitgebergruppe der landwirtschaftlichen Berufsverbände der Europäischen Union

copa-cogeca.be

Berufliche Bildung in Europa

Überblick über die Instrumente zur beruflichen Bildung und zum Programm Lebenslanges Lernen:
ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc40_de.htm

ec.europa.eu/education

Europass

europass.cedefop.europa.eu
europass-info.de

Nationale Agentur Bildung für Europa
beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB)

na-bibb.de

Daten zu den Ländern

Die Länderdaten stammen im Wesentlichen von Eurostat, dem statistischen Amt der Europäischen Union mit Sitz in Luxemburg

epp.eurostat.ec.europa.eu

Erwerbstätigenquoten in Europa (Eurostat Pressemitteilung vom 4. August 2010):
epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-04082010-BP/DE/3-04082010-BP-DE.PDF

Beschäftigung in der Landwirtschaft und reales landwirtschaftliches Einkommen (Eurostat Pressemitteilung vom 7. Mai 2010): epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/5-07052010-AP/DE/5-07052010-AP-DE.PDF

Aktuelle Zahlen zum Bestand an Schweinen in Europa:
epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/printTable.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcode=tag00018&printPreview=true

Flächenausdehnung der einzelnen Staaten der EU:
europa.eu/abc/keyfigures/sizeandpopulation/howbig/index_de.htm#chart1

europa.eu/abc/keyfigures

Informationen zur Wirtschaft (einschließlich des BIP) der einzelnen EU-Staaten

www.economic-growth.eu

Bruttowertschöpfung im Sektor Landwirtschaft weltweit:
www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Internationales/InternationaleStatistik/Thema/Tabellen/Basistabelle__LWWertschoepfung,templateId=renderPrint.psml

www.destatis.de

igbau.de	IG Bauen-Agrar-Umwelt (Deutschland)
peco-ev.de	PECO-Institut e. V. (Deutschland)
federatiaagrostar.ro	Agrostar (Rumänien)
effat.eu	EFFAT (Europa)
3f.dk	Fagligt Fælles Forbund (Dänemark)
fga.cfdt.fr	FGA-CFDT (Frankreich)
fnsz.org	FNSZ (Bulgarien)
fnv.nl	FNV Bondgenoten (Niederlande)
reseau-projectives.org	Réseau Projectives (Frankreich)
unitetheunion.org	Unite (Vereinigtes Königreich)
zzpr.org.pl	ZZPR (Polen)

PARTNERORGANISATIONEN



