

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Gemeinsame Agrarpolitik nach 2013

**Integration von Belangen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in
die Gemeinsame Agrarpolitik nach 2013**

Finanzielle Unterstützung:



rentenbank

Berlin im November 2010

Einleitung

Die Gemeinsame Agrarpolitik (GAP) hat für die Entwicklung der Arbeitsplätze der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landwirtschaft eine große Bedeutung.

Beschäftigung in der Landwirtschaft

Der Strukturwandel in der Landwirtschaft ist bereits seit Jahrzehnten in der öffentlichen Diskussion. Allgemein meint man damit den Rückgang der Zahl kleinerer Betriebe, wodurch die durchschnittliche Betriebsgröße steigt. Wenngleich die Geschwindigkeit und Intensität dieses Prozesses innerhalb Europas unterschiedlich ist, lässt sich der Strukturwandel ausnahmslos in allen europäischen Staaten feststellen.

Hinsichtlich der Auswirkungen auf die Arbeit lässt sich im Zuge des Strukturwandels feststellen, dass tendenziell der Anteil der in der Landwirtschaft arbeitenden Menschen sinkt. Gleichzeitig steigt jedoch der Anteil der abhängig Beschäftigten an allen in der Landwirtschaft Erwerbstätigen. Es findet zunehmend eine Schwerpunktverlagerung von Familienarbeitskräften hin zu Fremdarbeitskräften statt.

Insgesamt sinkt die Zahl der Erwerbstätigen in der Landwirtschaft kontinuierlich. Hintergrund ist der zunehmende Grad an Rationalisierung, wobei der Produktionsfaktor Arbeit zunehmend durch den Produktionsfaktor Kapital ersetzt wird. Auf die Art wird z.B. die Arbeitszeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch technische Innovationen, wie moderne Landmaschinen oder Stallkonstruktionen, reduziert. Andererseits nimmt auch in der Landwirtschaft der Dienstleistungsbereich zu, was zu neuen Beschäftigungsmöglichkeiten führt.

Diese Entwicklung bedingt einen erhöhten Bedarf an der Qualifizierung der Beschäftigten. Die entsprechenden Anforderungsprofile der meisten Tätigkeiten in der Landwirtschaft sind – zumindest in den entwickelten Industrieländern – einer erheblichen Änderung ausgesetzt gewesen. So scheinen sich zwei Hauptrichtungen diesbezüglicher Entwicklungen herausgebildet zu haben. Zum einen wächst die Bedeutung einfacher Handarbeit, wobei wenig Anforderungen an die Qualifizierung der entsprechenden Arbeitnehmer gestellt wird. Derartige Tätigkeiten werden oftmals von Teilzeitbeschäftigten durchgeführt. Zum anderen wächst der Bedarf an spezialisierten Facharbeitern, deren Qualifizierung für die landwirtschaftlichen Betriebe eine erhebliche Bedeutung hat. Derartige Tätigkeiten sind meist sehr stark von einfacher Handarbeit entrückt und stellen eher Anforderungen an geistige Arbeit. Hier geht es vor allem um die Bedienung landwirtschaftlicher Maschinen, der Steuerung von Prozessen unter Zuhilfenahme von EDV-Anwendungen oder anderen fachspezifischen Tätigkeiten in der Tier- und Pflanzenproduktion. Die Gewerkschaften spielen in diesen Prozessen eine wichtige Rolle, besonders wenn es darum geht, Qualifizierungsbedarfe zu erkennen und entsprechend entgegenzusteuern.

Beklagt wird im Zuge des Strukturwandels oftmals der Verlust von eher kleinbäuerlichen Betrieben zugunsten wettbewerbsfähigerer Strukturen. Durch den Abbau allgemeiner Agrarförderungsinstrumente geraten diese kleineren Betriebe ebenfalls zunehmend unter Druck. Aktuelle Entwicklungen, wie das Agieren internationaler Investoren auf dem Bodenmarkt oder das Engagement von Spekulanten auf den Agrarmärkten, scheinen einen beschleunigenden Effekt zu haben, wenngleich abschließende Urteile hier noch nicht möglich sind. Ähnliches gilt für Konzentrationserscheinungen im Landhandel sowie bei Supermarktketten.

Vor dem Hintergrund der Entwicklung der ländlichen Räume in Europa kommt der Arbeit in der Landwirtschaft eine bedeutende Rolle zu. Nur wenn den dort lebenden Menschen attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten vor Ort geboten werden, werden diese auch dauerhaft die ländlichen Räume als ihren Wohn-, Arbeits- und Lebensort ansehen.

Staatlichen und suprastaatlichen Strukturen stehen Mittel zu Verfügung, um den aufgezeigten Strukturwandlungsprozessen zumindest ansatzweise entgegenzuwirken, sei es im Rahmen von Bodenpolitik oder im allgemeinen Ordnungsrecht. Schlussendlich ist es eine Frage der politischen Präferenzen der Akteure, inwieweit diese zu Anwendung kommen.

Durch die Erscheinung, dass die betriebliche Mitbestimmung in kleineren Betrieben der Landwirtschaft oftmals sehr schwach ausgeprägt ist, während sie tendenziell bei größeren Betriebsstrukturen zunimmt, ergeben sich angesichts der Entwicklung neue Möglichkeiten für die arbeitnehmerische Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene. So kann eine Verzahnung betrieblicher Mitbestimmungsmöglichkeiten mit dem Partnerschaftsprinzip der Europäischen Fonds auch überbetriebliche Beteiligungsformen fördern.

Weitere Bedeutung erhält die Betrachtung von landwirtschaftlichen Arbeitskräften durch die aktuelle Diskussion zum Fachkräftemangel sowie den Entwicklungsprognosen zum demografischen Wandel. Die Landwirtschaft ist insofern davon besonders betroffen, als die personelle Auszehrung ländlicher Räume diese Entwicklung zunehmend beschleunigt.

Differenzierung der Arbeit

In vielen Regionen nimmt die Beschäftigung von Arbeitnehmern wieder zu. Erkennbar ist eine Ausdifferenzierung von landwirtschaftlichen Tätigkeiten, die im Folgenden grob skizziert sind.

Einfache Tätigkeiten mit viel Handarbeit, ohne große Vorkenntnisse nehmen zu. Besonders ansteigend sind Arbeitnehmerzahlen für einfache Tätigkeiten in der Ernte oder der Anlage und Pflege von Sonderkulturen. Hier werden vorwiegend Saisonarbeitskräfte beschäftigt. In vielen Ländern Europas wird Saisonarbeit als eine bis acht monatige Beschäftigung verstanden,

In vielen Regionen werden Spezialisten in der Tierproduktion oder im Ackerbau gesucht. Durch den technischen Fortschritt werden die Anforderungen für diese Tätigkeiten immer größer, von Unternehmen und in wissenschaftlichen Untersuchungen wird ein Fachkräftemangel voraus gesagt.

Neue Tätigkeitsfelder entstehen häufig in direkt angelagerten Bereichen von landwirtschaftlichen Unternehmen oder in wirtschaftlichen Netzwerken vom Produzenten über den Verarbeitungsbereich bis zum direkten Absatz. Tätigkeitsfelder sind z.B. die Vermarktung und Verkauf, die Verarbeitung, die Gastronomie oder die Energieerzeugung. Erforderlich sind häufig neue Spezialkenntnisse.

Auch bei den Betrieben, die direkte Dienstleistung für landwirtschaftliche Unternehmen übernehmen ist ein Zuwachs an Beschäftigung zu erkennen. Neben den traditionellen Dienstleistungen z.B. der Besamung von Tieren, nehmen Leistungen im Bereich der landwirtschaftlichen Lohnunternehmen zu. Bei diesen Tätigkeiten werden meist Spezialkenntnisse von den Beschäftigten verlangt.

Zunehmende Bedeutung auch für den Arbeitsmarkt gewinnen die so genannten Nischen Produzenten. Die ökologische Produktion hat sich aufgrund der steigenden Verbraucher Nachfrage zu einem Beschäftigungsbereich der neue Perspektiven bietet entwickelt.

Eine Marktforschungsstudie über die Entwicklungen in der Landwirtschaft von 2007¹ schätzt, dass 1.000 Ausbildungsplätze bundesweit nicht belegt werden bei einer Kapitalausstattung des Arbeitsplatzes im Agrarbereich von über 300.000 Euro ist dies besondere prekär. Die Anforderungen an die Betriebe und dessen Fachkräfte werden immer höher (schneller technische Weiterentwicklung, anhaltender betrieblicher Strukturwandel, Umwelt-, Verbraucher- Tierschutz, Effizienz- Zeit- und Wettbewerbsdruck, Ausweitung der nötigen fachlichen Qualifikationen...). Dies unterstreicht den Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf im Erwerbsverlauf der Arbeitnehmer und Fachkräfte. Der Wettbewerb um die Humanen Ressourcen mit anderen Branchen wird noch zunehmen, deshalb werden etliche Innovationsideen vorgeschlagen um die Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplätzen zu binden.

¹ Andreas Hermes Akademie, CMA-Marktforschungsstudie, 2007.

Allerdings gibt es bis jetzt in der Landwirtschaft in der Agrarwirtschaft wenig Beispiele zur Erfassung der Situation und zur Begegnung des demographischen Wandels in Betrieben. Eine Einbindung der Arbeitnehmer findet kaum statt.

Bedeutend sind daher die Ergebnisse einer Fachtagung der Landwirtschaftskammer Schleswig-Holstein 2008 zum Thema Personalmanagement in der Landwirtschaft². Dort wurden Ergebnisse von Forschungsprogrammen präsentiert die aussagen, z.B. dass nicht nur materielle Anreize die Mitarbeiter an die Firma bindet sondern an erster Stelle das Betriebsklima, die Arbeitsplatzsicherheit und die Entlohnung. Die Anforderungen an die Fach- und Führungskräfte wurden in gleicher Richtung betont: „solide Ausbildung was Produktionstechnik, Betriebswirtschaft und Unternehmensführung, Märkte und Agrarpolitik angeht, sowie die Bereitschaft sich ein Leben lang weiterzubilden, neue Betriebszweige in einem dynamischen Umfeld zu erschließen, und sich neuen Technologien zu stellen. Die Vorschläge um nachhaltige und menschengerechte Erwerbsverläufe zu gestalten sind in unterschiedlichen Ebenen skizziert:

- Ausbildung und lebenslanger Weiterqualifizierung
- Lohnsysteme mit Leistungskomponenten die in die Altersvorsorgen mitzählen
- Einbindung der Arbeitnehmer / Mitbestimmung
- Betriebsführung- und -klima
- Personalmanagement mit klarer Planung und kontinuierlicher Entwicklung

Auf Gewerkschaftlicher Ebene wird das Problem unter den Forderungspunkten schon noch aufgegriffen: die IG Bauen-Agrar-Umwelt hat 2009 das Thema Rente mit 67 diskutiert und das Thema der alternde Belegschaften in Branchen der schweren und technisch geprägten Handarbeit auf die politischer Tagesordnung gebracht. (www.igbau.de).

Zwar haben die Arbeitnehmervertretungen, und der DGB ganz konkret, die Frage der Guten Arbeit schon lange in Anspruch genommen. In dem dazu entwickelten Index ist der Agrarbereich nur schwierig zu erfassen so dass dieser Branche zum Beispiel in dem Report für 2009 des DGB Index Gute Arbeit nicht im Fokus steht. Neue Wege des Zugangs zu den Beschäftigten der Berufe in den ländlichen Räumen und des Agrarbereiches müssen gesucht werden um sie ebenfalls in die Betrachtungsweise mit aufzunehmen. Dieses Projekt kann ein Beitrag dazu leisten.

Neue Herausforderungen: Klimawandel

Klimaschutz ist die weltweit größte umweltpolitische Herausforderung unserer Zeit. Die Klimaberichte der Vereinten Nationen bestätigen dies in einer sehr deutlichen Weise. Land- und Forstwirte sind seit jeher den klimatischen Bedingungen und Veränderungen ausgesetzt und müssen darauf reagieren. Die UN Berichte zeigen nicht von ungefähr, dass der Klimawandel die Land- und Forstwirtschaft in den nächsten Jahrzehnten in besonderer Weise betreffen wird. Die Land- und Forstwirtschaft ist nicht nur einer der Hauptbetroffenen des Klimawandels. Sie ist auch der einzige Wirtschaftsbereich, der im Rahmen der eigentlichen Produktion einen Beitrag zum Klimaschutz leistet.

Die Landwirtschaft hat eine positive Bilanz im Klimaschutz. Den Immissionen in der Landwirtschaft steht ein höherer Beitrag der Land- und Forstwirtschaft über die Bindung von Kohlendioxid in Pflanzen gegenüber.

Andererseits trägt die Landwirtschaft mit etwa einem Drittel (v.a. Methan und Stickstoffdioxid/Lachgas) zu den globalen Treibhausgasen bei.

Über die Auswirkungen des Klimawandels lassen sich zahlreiche Hypothesen und theoretische Modelle erstellen. Für die deutsche Landwirtschaft kann davon ausgegangen werden, dass sich Veränderungen in folgenden Bereichen ergeben werden:

- Verschiebungen von Vegetationszonen

² Siehe: http://www.lwksh.de/cms/fileadmin/user_upload/Presse/Archiv_2008/PDF_1108_15.03.2008/42-43_Rixen.pdf

- Höherer Krankheits- und Schädlingsdruck
- Andere Wachstumsbedingungen durch höhere Temperaturen
- Veränderte Wasserbedingungen
- Mehr Winterniederschlag
- Weniger Sommerniederschlag
- Mehr extreme Niederschläge
- Höhere CO₂ – Konzentration in der Luft
- Änderung der Ertragsfähigkeit landwirtschaftlicher Kulturen sowie steigende Produktionsrisiken und damit verbunden zunehmende Produktionskosten
- Ertragsschwankungen und Erntausfälle durch Wetterextreme
- Veränderungen in den Kulturlandschaften und hierzu erbrachte Leistungen der Landwirtschaft
- Stärkere Nachfrage nach erneuerbaren Energien und nachwachsenden Rohstoffen.

Die Bedingungen für Arbeiten im Freien haben und werden sich weiterhin verändern. Die Arbeitsweisen, Methoden und Mittel in den betroffenen Branchen werden den neuen Gegebenheiten angepasst werden müssen. Diesen unmittelbaren Klimawandelwirkungen wird bislang weder in wissenschaftlichen Untersuchungen noch in politischen und kaum in betrieblichen Maßnahmen Rechnung getragen.

Davon ausgehend sollen im Rahmen des Workshops schwerpunktmäßig folgende Fragen diskutiert werden:

- Welche vielfach dargestellten Auswirkungen des Klimawandels sind für Sachsen – Anhalt realistisch?
- Wie kann Agrarforschung dazu beitragen, Auswirkungen zu minimieren bzw. sich bietende Chancen zu nutzen und welche Forschungsschwerpunkte müssen gesetzt werden?
- Welche Rolle spielen nachwachsende Rohstoffe?
- Welche Anpassungsstrategien zum Schutz der Beschäftigten sind notwendig?

Zur Diskussion über Anpassungsstrategien sind folgende Eckpunkte ernsthaft zu bearbeiten:

- Die Rolle der Agrarforschung
- Die Bedeutung von Pflanzen- und Tierzucht
- Ein veränderter Pflanzenschutz
- Der Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Die Aus- und Fortbildung

Neue Herausforderungen: Demografischer Wandel

3. Ausgangssituation/ Problemaufriss/ Hintergrund

Die Landwirtschaftliche Produktion unterliegt einem ständigen Strukturwandel und wird durch folgende wichtige Einflussfaktoren geprägt:

- Wissenschaftlich – technischer Fortschritt
- Agrarpolitik (Gemeinsame Agrarpolitik, einschl. Import/Export Politik)
- Andere Politikbereiche wie z.B. Energiepolitik
- Verfügbarkeit der Faktoren Boden und Arbeit

Die Veränderungen der Einflussfaktoren haben unmittelbare Auswirkungen auf den einzelnen Beschäftigten in der Landwirtschaft. Ergebnisse dieser Prozesse sind ein massiver Rückgang der Beschäftigten in der Landwirtschaft. Werden die einzelnen Beschäftigtengruppen jedoch näher betrachtet muss festgestellt werden, dass der Abbau von Beschäftigung hauptsächlich bei den

kleinen landwirtschaftlichen Produzenten stattgefunden hat. Die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist bei den Vollzeitbeschäftigten nahezu konstant (leichter Abbau noch im Osten, leichter Anstieg im Westen). Im Dienstleistungsbereich Landwirtschaft (z.B. der landwirtschaftlichen Lohnunternehmen) nimmt die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mittlerweile zu. Die Beobachtung des Strukturwandels lässt die Schlussfolgerung zu, dass die Landwirtschaft (für Arbeitnehmer) also eine Zukunftsbranche ist.

Doch steht die Landwirtschaft vor einigen besonderen Herausforderungen:

- Von der Wissenschaft und dem Berufsstand wird ein künftiger **Arbeitskräftemangel** prognostiziert.
- Die landwirtschaftliche Arbeitnehmerschaft droht zu **überaltern**.
- Nach wie vor ist die Landwirtschaft mit die Branche mit den (prozentual) höchsten **Arbeitsunfällen**, einschließlich von getöteten Personen, und chronische Krankheiten wie Muskel-Skelett-Erkrankungen.
- Die Landwirtschaftlichen Beschäftigten sind durch hohe **saisonale Beschäftigung** ständig von Arbeitslosigkeit bedroht.
- Durch geringen Lohn, Deputat und saisonaler Beschäftigung haben sie nur **geringe Chancen auf eine gute Altersversorgung**.
- Aufgrund der kleinbetrieblichen Struktur sorgen nur **wenige Betriebsräte** für eine demokratische Betriebskultur.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landwirtschaft stehen unter einem **hohen Anpassungsdruck**, z.B. durch Klimawandel, neue Technologien.
- Prognostiziert wird eine Entwicklung zur **ländlichen Altersarmut**, eine bestehende Tendenz zur Entvölkerung von ländlichen Räumen kann zur sozialen Abkoppelung beitragen.

Gerade in den ländlichen Räumen der neuen Bundesländer wird es aktuell immer schwieriger jungen Berufsnachwuchs zu rekrutieren, diese Entwicklung wird über kurz oder lang auch in den alten Bundesländern zu beobachten sein.

Der demografische Wandel verstärkt die o.g. Entwicklungen noch. Bereits jetzt wird erkennbar, dass die Landwirtschaft nicht mehr genügend ausbilden kann. Regional auf den ländlichen Raum fixiert können durch die dort bedingten Abwanderungstendenzen immer weniger Jugendliche für den Beruf angeworben werden. Operationale Konzepte zur Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels sind für die Landwirtschaft zwingend erforderlich.

Herausforderung: Öffentliche Güter

Konsequenterweise mahnen viele gesellschaftliche Gruppen und Interessensvertreter eine Änderung des bestehenden Subventionsmodells an. Politisch eher zu vertreten ist dagegen die Forderung wie sie z.B. von den Ländern Berlin und Mecklenburg Vorpommern geäußert wurden: „das die zwei Säulen der GAP der Entlohnung konkreter gesellschaftlich gewünschter und nützlicher Leistungen dienen soll“. Während es im Rahmen der zweiten Säule vielfältige Ansätze in diese Richtung gibt, verharren die traditionellen Interessensvertreter auf die Beibehaltung der bisherigen Subventionsweisen. Sollen die für die Erhaltung einer flächendeckenden europäischen Landwirtschaft notwendigen Subventionen auch über künftige Förderperioden hinaus weiterhin erfolgen, müssen rechtzeitig gesellschaftlich tragfähige Modelle entwickelt, diskutiert und schrittweise umgesetzt werden.

Gemeinsam mit anderen gesellschaftlichen Gruppen fordert die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) mit den anderen europäischen Agrargewerkschaften einen stärkeren, direkten Arbeitsbezug in der Agrarpolitik. Hier gibt es große Schnittmengen, mit der Forderung nach Berücksichtigung der öffentlichen Güter in der Agrarförderung.

Nun wird Arbeit zwar nicht als öffentliches Gut zu angesehen – aber das Produkt der Arbeit und auch die Art und Weise wie gearbeitet wird, kann sowohl Vermehrung als auch zur Beeinträchtigung von öffentlichen Gütern beitragen.

So ist z.B. das als öffentliches Gut verstandene Kulturlandschaftsbild und die biologische Vielfalt erst durch jahrhunderte andauernde Landbewirtschaftung, also durch menschliche Arbeit entstanden. Mit einer nur auf dem Markt ausgerichtete agrarische Produktion drohen diese Werte und Güter weiter zerstört zu werden. Hier ist es die Aufgabe des Staates im Sinne einer nachhaltigen Landwirtschaft einzugreifen. Näher ins Zentrum dieser Agrarpolitik muss der Faktor Arbeit rücken! Auch in der Agrarpolitik muss der liberale Wahlspruch „Arbeit muss sich wieder lohnen“ seine Gültigkeit haben.

Aber auch die Art und Weise wie gearbeitet wird, muss stärker in den Focus der Diskussion einbezogen werden. Es kann doch nicht sein, dass der hart arbeitende Milchbauer ebenso um seinen Lohn gebracht wird, wie der saisonal beschäftigte Arbeitnehmer in der Spargel oder Obsternte, nur weil einige Großhandelsketten die Preise kartellartig bestimmen. Als Alternative muss eine Agrarpolitik entwickelt werden, die auf mehr und bessere Beschäftigung setzt: auf stärkere Beachtung von Klima schonenden Produktionsverfahren, auf die Produktion von gesünderen Nahrungsmitteln zur Verbesserung der „Volksgesundheit“ sowie der Erhaltung von unseren natürlichen Lebensgrundlagen. Um dies zu erreichen muss mehr in die öffentlichen Güter Bildung und Demokratie investiert werden. Denn nur Beschäftigte, die über die ökologische und soziale Tragweite ihres Handelns Bescheid wissen und auch in der Lage sind dies im Betrieb, in den Regionen und der Gesellschaft umzusetzen werden optimal zur Vermehrung öffentliche Güter beitragen.

Wie die Ausgestaltung aussehen kann, darüber gibt es mittlerweile konkrete Vorstellungen, etwa die Bemessung der Agrarförderung an die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen oder an Standardarbeitszeitmodelle. Sowie endlich die Einbeziehung der sozialen Dimension in eine nachhaltige Agrarpolitik, wie z.B. die Aufnahme des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in die cross-compliance Regelungen oder eine stärkere Förderung der Bildung, besonders für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Bei den kommenden Diskussionsrunden sollte nicht auf den bekannten Positionen beharrt werden, es muss eine offene Diskussion werden, bei der die Meinungen nicht nur gehört und diskutiert, sondern auch Alternativen ernsthaft geprüft werden.

Herausforderung: Internationale Solidarität

Nehmen wir ein Beispiel – die Exportsubventionen – Subventionen, mit denen massiv die Armut in den Entwicklungsländern vorangetrieben wird. Mit dieser Politik kann es keinen fairen Wettbewerb geben!

Verantwortlich handelnder Wettbewerb kann doch nur stattfinden, wenn auf dem Markt Regeln bestehen und für deren Einhaltung gesorgt wird.

Wir setzen nicht auf einen Wettbewerb der Subventionen, wir setzen auf einen Wettbewerb der vergleichbaren Bedingungen.

Ein Unternehmen aus Europa mit unseren Sozialstandards, mit unserer Kultur der Tarifverträge ist nicht konkurrenzfähig mit Unternehmen aus den Ländern, die dieses nicht zulassen, in denen verhindert wird, dass sich Gewerkschaften in ihren Betrieben gründen, bei denen Kinderarbeit auf der Tagesordnung steht und die von Arbeits- und Gesundheitsschutz nichts halten.

IG BAU hat Alternativen!

Es gibt gute Erfahrungen mit der Zertifizierung von Produkten im Blumenhandel und in der Holzwirtschaft, auch die Initiativen mit fair gehandeltem Kaffee haben immer größere Erfolge. Wir müssen darauf drängen, dass nur zertifizierte Produkte in den Handel gelangen, und wir müssen dafür Sorge tragen, dass die Zertifizierung auch sachgerecht und transparent durchgeführt wird.

Anforderungen an Arbeitnehmer:

Das Projekt hat aufgezeigt, wie schnell sich die Arbeitswelt auch in der Landwirtschaft verändert und wie komplex die Tätigkeiten geworden sind.

- So erfordern die Arbeitsplätze in der Landwirtschaft von den Beschäftigten:
 - zunehmend höhere fachspezifische Anforderungen sowie
 - weitere Kompetenzen wie kooperatives Arbeiten, höheres selbstständiges Handeln...
- Arbeitnehmer müssen ständig Weiterbildungsbereit (lebenslanges Lernen) sein um den sich ständig ändernden Anforderungen gerecht zu werden.
- Das Engagement von Beschäftigten und deren Einsatz für den Betrieb muss gesteigert werden, damit die komplexer werdenden Prozesse beherrschbar bleiben.
- Die körperlichen Belastungen nehmen ab, die psychosozialen Belastungen werden dagegen zunehmen
- Die Beschäftigten werden mobiler sein müssen, z.B. bei einer Arbeitsplatzteilung auf zwei Betriebe oder sie müssen mehr geografische Mobilität annehmen
- Neue Anforderungen entstehen. Auf diese müssen Arbeitnehmer vorbereitet werden, z.B. bei Veränderungen die sich durch den Klimawandel ergeben

Konsequenzen für die Aus- und Weiterbildung

Die neuen Anforderungen können nur erfolgreich bewältigt werden, wenn die entsprechenden begleitenden Maßnahmen erfolgen. Mobil und Flexibel z.B. kann nur der Arbeitnehmer sein, der über ein breites Grundwissen verfügt und darüber hinaus entsprechende soziale Kompetenzen besitzt.

Für die Ausbildung aus Arbeitnehmer sieht erfordert das eine breite Ausbildung, damit die Beschäftigten selbst flexibel bleiben und sich den wandelnden Bedingungen anpassen können. Gleichzeitig erfordert diese Entwicklung eine ständige Weiterbildung der Beschäftigten.

Die Anforderung nach lebenslangem Lernen muss endlich auch in der Landwirtschaft umgesetzt werden. Neue Anforderungen an die Unternehmen und Beschäftigten ergeben sich neben den unternehmerischen Aspekt der Unternehmen, durch technische Veränderungen, soziale Veränderungen sowie den Veränderungen durch den Klimawandel.

Anforderungen an Arbeitgeber

Auch Arbeitgeber müssen sich im Umgang mit den Beschäftigten verändern:

- Besserer präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- Mehr Förderung der Aus- und Weiterbildung
- Stärkere Einbeziehung in unternehmerische Entscheidungen
- Offenerere Einstellung gegenüber Mitbestimmung auf betrieblicher und lokaler Ebene
- Teilhabe am Gewinn
- Anpassungsbedarf für ihre Einstellung gegenüber Arbeitnehmern

Gewerkschaftliche Arbeit – Herausforderungen und Möglichkeiten

Durch Zunahme der Lohnarbeit, insbesondere bei qualifizierten Beschäftigungsverhältnissen, erwachsen Arbeitnehmern und ihren Interessenvertretern, den Gewerkschaften neue Chancen. –

Das Grundproblem gewerkschaftlicher Arbeit bleibt bestehen und wird durch größer werdende Unternehmen nicht wesentlich beseitigt:

- kleine Betriebe mit jeweils wenigen Beschäftigten (selten mehr als zwanzig pro Betrieb)
- geringe traditionelle Verankerung der Gewerkschaften

Für die Gewerkschaften bedeutet das neben den alten Handlungsfeldern wie Tarifverträge, Entlohnung, Sicherung der sozialrechtlichen Stellung von Beschäftigten neue Herausforderungen und Chancen in der

- betrieblichen Mitbestimmung
- überbetrieblichen und bei regionalen Beteiligungsmöglichkeiten sowie bei der
- gewerkschaftlich organisierten Weiter- und Fortbildung

Bedeutung für die Anzahl der Arbeitsplätze

Erste Säule nicht direkt nachweisbar

Mehr in der zweiten Säule

Der Fortschrittsbericht zur Entwicklung des ländlichen Raumes stellt dar, dass im Bereich der Dorferneuerung ca. 600 Millionen Euro investiert worden sind.

Das entspricht nach unseren Berechnungen und Erfahrungen ca. 4.000 bis 5.000 Arbeitsplätzen in kleineren und mittleren Handwerksbetrieben.

Weitere Investitionen in den Bereichen ländlicher Wegebau und Agrarinfrastrukturmaßnahmen dürften Arbeitsplätze zumindest in ähnlichem Umfang gesichert und erhalten haben.

Handlungsfelder

Sachlich

Soziale Standards

- Einhaltung von Kollektivvereinbarungen (Lohn....)
- Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (einschl. Unterbringung bei Wanderarbeitkräften)
- Schriftlicher Arbeitsvertrag
- Urlaub, Arbeitszeit
- Mitbestimmung und Qualifizierung

Sozialpolitik

- gesetzliche Rente
- Kranken- und Pflegeversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Unfallversicherung

- Zusatzversorgungswerke

Bildung

Berücksichtigung des Faktors Arbeit in der GAP

Neue Herausforderungen

- Klimawandel
- Demografischer Wandel

Anforderungen an die Agrarpolitik und den Staat:

- Generell wird eine stärkere Berücksichtigung des Faktors „Arbeit“ in der Agrarpolitik notwendig, Es muss eine Gleichbehandlung mit Zielen der Einkommens-, Umwelt-, Tierschutz- und Verbraucherschutzpolitik erfolgen.
- Weiterbildung und berufliche Fortbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen stärker gefördert werden.
- Erhalt und Förderung der beruflichen Ausbildung
- Eine wirksame Kontrolle von Arbeitsschutznormen und der Einhaltung sozialer Standards (z.B. über Cross-Compliance)
- Verbesserung der Chancen zur Beteiligung von Arbeitnehmern und Gewerkschaften auf betrieblicher, regionaler und europäischer Ebene

Anforderungen des Staates an die Arbeit

Bildungsstand in der Landwirtschaft

Anteil der Landwirte mit Grund- oder Vollausbildung: DE 68,5% - EU: 21,8%

Arbeitsproduktivität in der Landwirtschaft: DE: 202 - EU: 100 – 12.252 €

Lebenslanges Lernen in ländlichen Gebieten: DE: 7,5% - EU: 9,1%

Bildung zur Mobilität

EU Anforderung nach Mobilität

Das Konzept umfasst sämtliche Formen der Arbeitskräftemobilität, d. h.

- die *berufliche Mobilität* (Stellenwechsel innerhalb des Unternehmens oder Unternehmenswechsel) sowie
- die *geografische Mobilität* (Wechsel in eine andere Region oder ein anderes Land).

Konzept Agripass

Im Mittelpunkt des Projektes stand die Verbreitung des Agripasses und des Registers landwirtschaftlicher Berufe und damit die Transparenz und Vergleichbarkeit der beruflichen Bildung im Hinblick auf nationale Berufsperspektiven und eine erhöhte Mobilität im europäischen Raum. Dabei war der Fokus vor allem auf die Chancen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, aber auch die bestehenden Defizite des europäischen Bildungsprozesses gerichtet. So betonte der Initiator und Leiter des Projektes Holger Bartels (IG BAU), dem die zukunftsfähige breite Qualifizierung der in der Landwirtschaft Beschäftigten stark am Herzen liegt: „Auch wenn die

Schweinebetriebe in Europa immer größer und Arbeitsprozesse immer kleinteiliger und spezialisierter werden, müssen wir sicherstellen, dass Auszubildende eine breite Grundqualifizierung in vielen Gebieten erhalten, vom Abferkeln bis hin zur Bedienung hochkomplexer Futteranlagen. Darüber hinaus muss ihnen die Möglichkeit lebenslangen Lernens geboten werden, für ihre persönliche Entwicklung, aber auch, um den Veränderungen auf dem europäischen Arbeitsmarkt gewachsen zu sein.“

Spätestens mit der Lissabon-Strategie ist die Europäische Union (EU) angetreten, zu der führenden Wirtschaftsmacht der Welt zu werden. Ein zentraler Baustein bei diesem Vorhaben sollte und soll die Bildung sein. Unter dem Leitbegriff „Lebenslanges Lernen“ wurde ein Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR) entwickelt, der alle erlernten Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen erfasst und in einem achtstufigen Raster darstellt. Dieser EQR soll die Vergleichbarkeit erlernter Qualifikationen erleichtern und somit die Mobilität in Europa erhöhen. Wesentlich sind hierbei nicht mehr die Ausbildungswege, sondern die erlernten Fähigkeiten (Lernergebnisse). Parallel dazu wurde der Europass entwickelt, mit dem Arbeitnehmer ihre erworbenen Qualifikationen nachweisen können. Auch wenn das ehrgeizige Ziel des führenden Wirtschaftsraums in der neuen Strategie Europa 2020 so nicht mehr auftaucht, bleibt Bildung doch ein Schlüssel in der Weiterentwicklung der EU.

Für die Landwirtschaft haben die europäischen Sozialpartner EFFAT und GEOPA sehr schnell herausgefunden, dass die genannten Instrumente für ihren Sektor vereinfacht werden müssen. Aus diesem Grund wurden die Instrumente „Agripass“ (ein vereinfachter Europass) und das „Register landwirtschaftlicher Berufe“ (Übersicht über Berufe und notwendige Kompetenzen) entwickelt. Grundlage hierfür bildete die *Europäische sozialpartnerschaftliche Vereinbarung über die berufliche Bildung in der Landwirtschaft, die bereits 2002 verabschiedet wurde.*

Mit dem Projekt Agri-Trans wurden diese Instrumente in den Partnerländern bekannt gemacht und verbreitet sowie für ihre Nutzung geworben. Angesichts der vielfältigen Berufsbilder und Qualifikationen ist dies beispielhaft am Berufsbild Tierwirt (Schweinehaltung) geschehen. In mehreren Projektphasen haben die Teilnehmer sich mit den jeweiligen Ausbildungsbedingungen auseinandergesetzt, die nationalen Besonderheiten und Unterschiede herausgearbeitet, um sich zunächst einen Überblick über die aus und Weiterbildungssituation in Europa zu verschaffen.

In vier regionalen Konferenzen wurden die Ausbildungssysteme verglichen und Anforderungen für die zukünftige Entwicklung eruiert. Sehr schnell zeigte sich, dass eine wesentliche Voraussetzung für eine höhere Transparenz die genaue Kenntnis der unterschiedlichen Berufsbildungssysteme in Europa ist. Nur so lassen sich Missverständnisse vermeiden und kann mit der gleichen Sprache und gemeinsame Ziele gesprochen werden. Auch die Orientierung auf Lernergebnisse in der europäischen Bildungsdiskussion verlangt ein gemeinsames Verständnis über die einzelnen Sachfragen.

Die Ergebnisse der regionalen Konferenzen wurden auf einem Expertenworkshop zur Diskussion gestellt. Gemeinsam mit Fachleuten der beruflichen Bildung entwickelten die Projektteilnehmer Empfehlungen für die weitere Entwicklung des Aus- und Weiterbildungssystems in Europa. Hierzu gehört auch, die beiden genannten Instrumente in das System „EURES“ (<http://ec.europa.eu/eures/>) einzubinden, dass allen Arbeitnehmern in Europa zur Verfügung steht, um sich über vorhandene Arbeitsplätze zu informieren und sich um einen Arbeitsplatz zu bewerben. Dies ist bisher leider noch nicht gelungen.

In drei „Praxisseminaren“ in Wehnen (Deutschland), Graasten (Dänemark) und Lamballe (Frankreich) erkundeten die Projektteilnehmer die konkreten Ausbildungsbedingungen und sprachen mit Auszubildenden und Ausbildern über ihre Erfahrungen und ihre Erwartungen im Hinblick auf zukünftige Entwicklungen. Die Ausbildung zum Schweinewirt ist vielseitig und interessant. Allerdings besteht die Gefahr, dass in hoch spezialisierten Betrieben nur noch Teile der Ausbildung genutzt werden können. Von Ausbilderseite wurde das geringe Interesse der

Betriebe an (regelmäßiger) Weiterbildung beklagt, zumal der Bedarf an qualifizierten Kräften in den letzten Jahren gestiegen sei.

Die Mobilität von Arbeitnehmern in der Schweineproduktion ist zurzeit noch relativ gering. Das liegt neben der Heimatverbundenheit vieler Menschen in den ländlichen Räumen auch an der fehlenden Übersichtlichkeit der vorhandenen und der von den Arbeitgebern in den anderen Ländern erwarteten Qualifikationen, am Wust der Bildungsabschlüsse und der Unkenntnis über die Abläufe in anderen Ländern. Das Projekt Agri-Trans hat sicher dazu beigetragen, dass die Transparenz und Vergleichbarkeit in den Partnerländern zugenommen hat. Die weitere Entwicklung des Agripasses und des Registers landwirtschaftlicher Berufe wird ermöglichen, dass sich die Mobilität der Arbeitnehmer erhöhen wird, und das unter Bedingungen, die den Arbeitnehmern ein angemessenes und zukunftsfähiges Arbeiten und Leben erleichtern.

Agri-Trans wurde/wird von dem EU-Programm Leonardo da Vinci finanziert. Das Berliner Peco-Institut (www.peco-ev.de) unterstützt die IG BAU bei der Durchführung des Projekts und organisiert seit vielen Jahren Dialogprozesse mit dem Schwerpunkt Landwirtschaft im europäischen Raum.

Nähere Informationen zum Projekt einschließlich einzelner Länderberichte finden sich auf der Website des Projektes: www.agripass-online.eu

Beschäftigung

Politische Ebene

Grafik einfügen

Auch über betriebliche Maßnahmen (Achse 1 der GAP) müssen endlich die Beteiligungsmöglichkeiten, die nach der ELER Verordnung möglich sind, auf nationaler Ebene umgesetzt werden.

Hier müssen insbesondere die Arbeitnehmervertreter und ihre Gewerkschaft in den Beteiligungsprozess einbezogen werden.

Ausblick

Der Vorschlag ist noch sehr allgemein gehalten, auch ist er noch nicht finanziell untersetzt, was erst Mitte nächste Jahres geschehen soll. Dann sollen die jetzigen Vorschläge auch in ein Gesetz gefasst werden. Obwohl allgemein, ist eine Richtung heraus lesbar. Die Agrarpolitik soll grüner werden und, man höre und staune auch sozialer. Es sind einige Punkte enthalten, die wir seit Jahren vertreten. So soll in allen Europäischen Förderungen die Qualifizierung einen größeren Schwerpunkt einnehmen. Hier kommt es darauf an, dafür zu sorgen, dass die Mittel auch bei den Kolleginnen und Kollegen ankommen und nicht im Förderdschungel hängen bleiben.

Auch die Förderung von Beschäftigung in großen Unternehmen soll künftig nicht mehr ausgeschlossen werden. War es bisher so, dass über Flächenprämien gefördert worden ist, soll

die Flächenförderung gekappt und Beschäftigung belohnt werden. Auch kleine Landwirte sollen einen Aufschlag erhalten. Diese für Deutschland sicher wichtige Perspektive kann aber für andere Länder ein Hindernis bei der Schaffung konkurrenzfähiger Strukturen sein. So bewirtschaften allein in Rumänien über 4 Millionen Landwirte Kleine landwirtschaftliche Fläche. Zudem haben sie ein sehr hohes Durchschnittsalter. Hier wäre ein Sozialprogramm angemessen mit dem Ziel, dass viele Landwirte in den Ruhestand gehen können und um ihre Flächen von anderen bewirtschaften zu lassen.

Die Förderung des Ländlichen Raumes soll auch künftig Bestand haben. Dadurch können viele Arbeitsplätze auch außerhalb der Landwirtschaft gesichert werden, mancher Arbeitsplatz entsteht neu. So hat die IG BAU errechnet, dass allein durch die Förderung in der Dorferneuerung mit 900 Mio in der Förderperiode 2007-2013 allein dort ca. 20.000 Arbeitsplätze in kleinen und mittleren Handwerksbetrieben gesichert werden. Weitere Maßnahmen wie z.B. Agrarinvestitionen und ländlicher Wegebau hält weitere Arbeitsplätze in den strukturschwachen ländlichen Räumen.

Für uns besonders wichtig sind die im Rahmen der ländlichen Entwicklung vorgesehenen Qualifizierungsmaßnahmen und die bereits entstehenden Beteiligungsmöglichkeiten auf lokaler Ebene. Leider wird aber davon zur Zeit noch wenig gebrauch gemacht. Um so wichtiger ist, dass sich die IG BAU in den nun folgenden Diskussionen einmischt. Auf europäischer Ebene ziehen wir gemeinsam mit den anderen europäischen Agrargewerkschaften in unserer europäischen Föderation EFFAT an einem Strang. Aber auch auf nationaler und regionaler Ebene, dort wo die Maßnahmen umgesetzt werden müssen heißt es: unsere Positionen offensiv vertreten.

Diese Positionen haben wir vor auf unserem letzten Bundeskongress in Berlin beschlossen. Es kommt nun darauf an sie zu diskutieren, zu konkretisieren und durchzusetzen. Die Bundesfachgruppe hat damit begonnen. Für Informationen steht die Abteilung Landwirtschaft gern zur Verfügung,

Anlagen

EFFAT Positionspapier
IG BAU Positionspapier