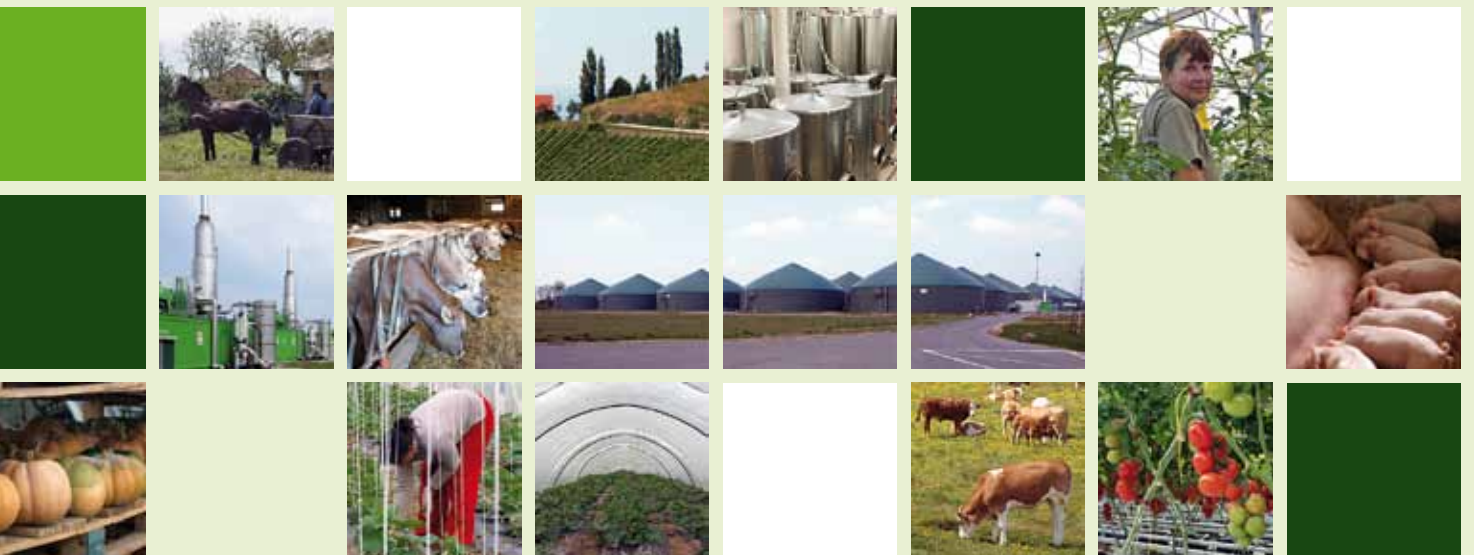


STRUKTURWANDEL UND ARBEIT IN DER LANDWIRTSCHAFT

Ergebnisse und Empfehlungen



Strukturwandel und Arbeit in der Landwirtschaft

Das über den Zeitraum von einem Jahr durchgeführte Projekt wurde im Rahmen des EU-Programms PROGRESS gefördert. Durch diese Möglichkeit konnten die Partner die Situation des Umbruchs in der Landwirtschaft in 6 Ländern in Betrieben mit den unterschiedlichsten Ausgangsbedingungen untersuchen, auswerten und darstellen.

Durch praktische Anschauungen und die Diskussionen über Erfahrungen, Probleme und Handlungsmöglichkeiten in landwirtschaftlichen Betrieben und in Bildungs- und wissenschaftlichen Einrichtungen konnten unterschiedliche Aspekte und Einflussfaktoren des agrarischen Strukturwandels auf betrieblicher Ebene erfahren und ausgewertet werden.

Mit Hilfe eines Frageleitfadens erfolgten Betriebsbesuche. Ziel war es, die Einflussfaktoren, die zu betrieblichen Veränderungen führten, zu ermitteln, besonders vor dem Hintergrund der Erhaltung bestehender und Schaffung neuer Arbeitsplätze.

Die Ergebnisse des Projektes bekommen angesichts der derzeitigen Diskussion um die künftige Gemeinschaftspolitik, den Europäischen Sozialfonds, den Strukturfonds und die Gemeinsame Agrarpolitik eine besondere Bedeutung.

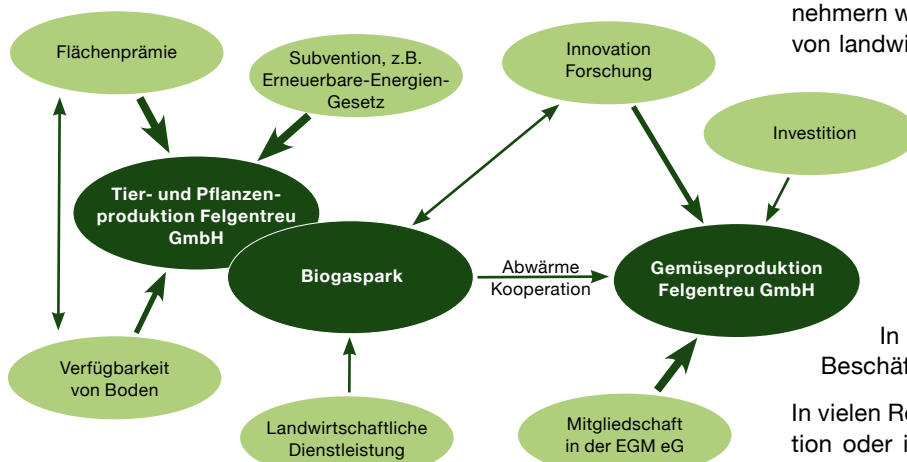
Die Teilnehmer sind alle auf die eine oder andere Weise in die Diskussion um die Zukunft der Politiken eingebunden, sei es als Akteur auf betrieblicher und lokaler Ebene, als Wissenschaftler, der sich mit den Zukunftsfragen in der Landwirtschaft beschäftigt, oder als Vertreter in den zahlreichen Begleitausschüssen auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene.



Projektergebnisse

Die Auswertung der Einflussfaktoren zur innovativen betrieblichen Entwicklung zeigt die Vielfalt möglicher Handlungsoptionen für Betriebe zur Ausweitung der unternehmerischen Tätigkeit mit dem Ergebnis, neue Arbeitsplätze und Beschäftigung in den ländlichen Regionen zu sichern und zu schaffen. Verbindendes Element aller Beispiele ist die Notwendigkeit, die Arbeit zu qualifizieren, Kooperationen einzugehen, sowie Beteiligung auf den unterschiedlichen Ebenen zu fördern. In diesem Zusammenhang bekommt die Einbeziehung von praxisnaher, anwendungsbezogener Agrarforschung und Aus- und Weiterbildung eine herausragende Bedeutung.

Die im Rahmen des Projektes identifizierten Einflussfaktoren zur betrieblichen (innovativen) Entwicklung sind sehr vielfältig:



*Einflussfaktoren von Prozessen im Strukturwandel
Beispiel Tier- und Pflanzenproduktion Felgentreu GmbH/
Gemüseproduktion Felgentreu GmbH*

- Staatliche Politik, Setzen von Rahmenbedingungen und Förderungen
- Kapital, Investitionen
- Innovatives Potential (Forschung, Geschäftsideen)
- Aus- und Fortbildung
- Kommunale Unterstützung
- Regionale Einbindung (Vernetzung, Schaffung von Wertschöpfungsketten)
- Vernetzung mit Branchen (sowohl sektoral als auch betriebliche Kooperationen mit dem Bereich Tourismus und Vermarktung, u.a.m.)
- Motivationsförderung und Beteiligung

Arbeitnehmer in der Landwirtschaft

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

Dies sind zum einen einfache Tätigkeiten mit viel Handarbeit und ohne große Vorkenntnisse. 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 Beschäftigung bis zu acht Monaten 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 vorausgesagt.

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 Verarbeitung, die Vermarktung und der Verkauf, die Gastronomie oder die Energieerzeugung. Erforderlich sind häufig neue Spezialkenntnisse.

Auch bei den Betrieben, die direkte Dienstleistungen für landwirtschaftliche Unternehmen übernehmen, ist ein Zuwachs an Beschäftigung zu erkennen. Neben traditionellen Dienstleistungen, wie 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 Nischenproduzenten. Die ökologische Produktion hat sich aufgrund der steigenden Verbrauchernachfrage zu einem Beschäftigungsbereich entwickelt, der neue Perspektiven bietet.

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 Arbeitnehmersicht 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 dem unternehmerischen Aspekt der Betriebe, durch technische Veränderungen, soziale Veränderungen sowie Veränderungen durch den Klimawandel.

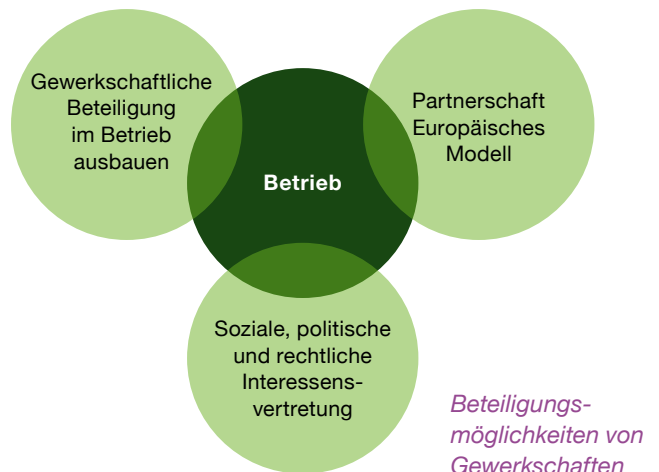
Vorsorgende und begleitende Maßnahmen

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 personale Kompetenzen wie kooperatives Arbeiten, höheres selbstständiges Handeln.
- Arbeitnehmer müssen ständig weiterbildungsbereit sein (lebenslanges Lernen), 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, das bedeutet z.B. eine Arbeitsplatzteilung auf zwei Betriebe, oder aber ein Arbeitsplatz in einer anderen Region.
- Neue Anforderungen entstehen. Auf diese müssen Arbeitnehmer vorbereitet werden, z.B. bei Veränderungen, die sich durch den Klimawandel ergeben.



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
- Erhalt und Förderung der beruflichen Ausbildung
- Weiterbildung und berufliche Fortbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen stärker gefördert werden
- 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 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 und Beteiligung auf betrieblicher und lokaler Ebene,
- Teilhabe am Gewinn,
- Anpassungsbedarf für ihre Einstellung gegenüber Arbeitnehmern.



Projekttitle

Strukturwandel und Arbeit in der Landwirtschaft

Projektnummer

VS/2009/0553

Projektdauer

01.12.2009 – 30.11.2010

Vertragnehmer

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Kontakt

IG BAU – Abteilung Agrar und Umwelt

Holger Bartels

Luisenstrasse 38

D-10117 Berlin

Telefon +49 30 24639 310

Email: holger.bartels@igbau.de

Website: www.igbau.de

Partner

PECO-Institut e.V. Berlin, DE

European Federation of Food Agriculture and Tourism
Trade Unions EFFAT, Brüssel, BE

Federatia Agrostar, Bukarest, RO

FNSZ, Sofia, BG

ZZPR, Warschau, PL

GPA, Wien, AT

Alpa, Rom, IT

Internet

www.peco-ev.de

www.laendlicher-raum.eu

Produkte des Projektes

Reader

Im Reader sind die wesentlichen Projektergebnisse dargestellt. Neben der Analyse des Strukturwandels anhand von einzelnen betrieblichen Beispielen in den verschiedenen Ländern sind die Ergebnisse in Hinblick auf die Beschäftigung zusammengefasst worden.

In Deutsch und Englisch

Website

Auf der Website sind die Projektbeschreibung und das Arbeitsprogramm in allen Projektsprachen abrufbar, ebenso Fotoprotokolle von allen Betriebsbesichtigungen mit jeweils einem Betriebsprofil.

www.laendlicher-raum.eu

Herausgeber:

IG Bauen-Agrar-Umwelt

Bearbeitung:

PECO-Institut e.V.

Dipl.Ing. Thomas Hentschel

Dipl.Ing. Inge Bieler

Marcel Gerds, M.Sc.

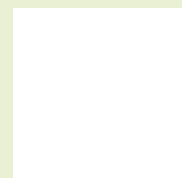
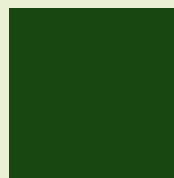
Fachliche Beratung:

Prof. Dr. Theodor Fock

Fotos:

PECO-Institut e.V.

Der Inhalt der vorliegenden Broschüre spiegelt nicht unbedingt die Meinung oder Haltung der Europäischen Kommission wider.



gefördert durch die Europäische Kommission,
Generaldirektion Beschäftigung, soziale
Angelegenheiten und Chancengleichheit