



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

Projekt Agri-Trans – Februar 2010

Beteiligte Partner:

ZZPR (Polen), Agrostar (Rumänien), FNSZ (Bulgarien), IG BAU (Deutschland), 3F Fagligt Fælles Forbund (Dänemark), FGA-CFDT (Frankreich), FNV Bondgenoten (Niederlande), Réseau Projectives (Frankreich), CC.OO. (Spanien), EFFAT

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. Gleichzeitig 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. Die Folge ist eine hohe Fluktuation. Entsprechend dieser Entwicklung haben wir folgende Forderungen an die europäischen Entscheidungsträger.

Wir fordern eine Aus- und Weiterbildung zum Tierwirt (Schweinehaltung), die es den Auszubildenden ermöglicht, gute Lebens- und Arbeitsbedingungen 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 vergleichbar sein und in der gesamten EU anerkannt werden.*

Das bedeutet:

- Die berufliche Erstausbildung muss eine breit angelegte 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.
- Neben den erforderlichen fachlichen (z.B. Fütterung, Tiergesundheit, Fortpflanzung etc.) müssen auch personale (z.B. Teamfähigkeit, Selbstständigkeit, Reflexivität) Kompetenzen in der Ausbildung vermittelt werden, um die Zukunftsfähigkeit der Qualifikationen zu sichern.

- 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 Ausbildungsfonds nach Sektor und/oder Land, woraus Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen finanziert werden sollen.
- Die Ausbildungsziele und -qualifikationen müssen auch flexibel in Etappen erlangt werden können.
- 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. 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 Forderungen muss mit Sanktionen belegt werden (bspw. Kündigungen sind nicht mehr ohne weiteres durchzuführen).
- Erworbene Qualifikationen müssen in der Berufspraxis eingesetzt werden können.

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

Wir fordern *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 über gemeinsame EU-Tarifverträge geschehen, die folgende Aspekte beinhalten:

- Arbeitszeiten;
 - Die Arbeitszeit muss so gestaltet werden, dass sie familienfreundlich sind, und so mit Entlohnung gekoppelt werden, dass sie ein gutes Leben als Familie ermöglichen.

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

Wir fordern, 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 (zum Beispiel Finanzierung sozialer Einrichtung, Vergünstigungen von betriebseigenen Produkten, Urlaubsorte und -zeiten).

Die Umsetzung dieser Forderung und Maßnahmen trägt dazu bei, dass das Berufsimago 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 Umstrukturierungen, wie sie in der Landwirtschaft stattfinden, anzupassen und sie zu gestalten. Darüber hinaus müssen sie in die Lage versetzt werden, sich mittels Qualifikationen selbstbestimmt sowohl persönlich als auch beruflich weiterzuentwickeln. Der Gesetzgeber ist hier besonders gefordert, dafür die Bedingungen und institutionelle Verfahren zu schaffen, um dies zu ermöglichen.