

Projekt AGRI-TRANS: Transparenz in der landwirtschaftlichen Berufsbildung

Die Praxis europäischer Standards am Beispiel des Tierwirts (Schweinezucht)
29.09.2008 – 30.09.2010

Länderbericht zum allgemeinen und landwirtschaftlichen Berufsbildungssystem am Beispiel des Tier- bzw. Schweinewirts

Rumänien (Agrostar)

vorge stellt auf dem
regionalem Seminar in Warschau



GD Bildung und Kultur

Programm für lebenslanges Lernen

Fragebogen bezüglich der nationalen Berufsausbildungssysteme in Rumänien (Agri-Trans Projekt)

Innerhalb der EU sind die Berufsbildungssysteme von Land zu Land unterschiedlich organisiert. Es ist daher schwierig, die betreffenden Berufsausbildungsbranchen zu vergleichen. Der folgende Bericht stellt das rumänische Berufsbildungssystem anhand des Schweinewirts dar. Dabei sollen die nötigen Eignungen oder Kompetenzen für die Viehzucht (insbesondere der Schweine) nachgezeichnet werden. Es ist ebenfalls wichtig die Verbesserungswünsche, welche seitens der Arbeiter formuliert werden, zu identifizieren. Ferner werden best practice-Beispiele gesammelt, die uns helfen können, das Berufsbild in einer europäischen Perspektive zu verbessern.

Bedeutung der Landwirtschaft

Welche Bedeutung hat die Landwirtschaft in Ihrem Land? (Anzahl der Angestellten, Anteil vom BIP, etc.)

Durch den Beitritt Rumäniens zur Europäischen Union entstand ein neuer Druck auf die Landwirtschaft, die sich in den europäischen Markt eingliedern und den Wettbewerbsanforderungen stand halten muss. Die rumänische Landwirtschaft ist einer der wichtigsten Zweige der nationalen Wirtschaft, aber noch schwach in die Marktwirtschaft integriert. Einige der wichtigsten Gründe dafür sind:

- die Struktur der landwirtschaftlichen Nutzungen;
- die Substitutionsbewirtschaftung auf der Hälfte der genutzten Fläche mit niedriger Produktion;
- der Mangel an Märkten, welche die Umstrukturierung und Modernisierung des Landwirtschaftssektors unterstützen können;
- der noch nicht abgeschlossene Umstrukturierungs- und Modernisierungsprozess der Lebensmittelindustrie.

Gleichzeitig gibt es Elemente, die die Landwirtschaft Rumäniens in einen attraktiven und profitablen Tätigkeitsbereich umwandeln können. Diese beziehen sich auf günstige geographische Bedingungen, fruchtbare Böden, erfahrene und geschulte Arbeitskraft, das Bestehen eines institutionalisierten administrativen Systems sowie die Möglichkeit europäische Fonds für Landwirtschaft und ländliche Entwicklung zu erhalten.

Der Beitrag der Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischzucht zur Bildung des Bruttoinlandproduktes im Jahr 2007 beträgt 5,68%; in anderen EU Mitgliedsstaaten 2,1%. (EU's yearly report, January 2008).

Anteil der Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Jagd, Fischfang und Fischzucht am BIP

BIP	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
GESAMT	116.768,7	151.475,0	197.564,8	246.468,8	288.047,8	344.535,5	412.761,5
Land- und Forstwirtschaft, Jagd	15.612,9	17.301,2	22.835,2	31.030,1	24.277,9	26.898,2	23.454,8
Fischfang und Fischzucht	5,0	6,4	14,0	13,8	13,8	16,1	19,4
% vom BIP	13,4	11,4	11,6	12,6	8,4	7,8	5,68

Quelle: Annual statistic al României 2008 (Statistisches Jahrbuch Rumäniens 2008)

Die Ursache des sinkenden Anteils der Landwirtschaft am BIP liegt zum Einen an der Entwicklung anderer Zweige der nationalen Wirtschaft, besonders der Dienstleistungen, mit einem Anteil am BIP von etwa 50%, der Industrie und des Bauwesens mit etwa 24% bzw. 7,4 % für das Jahr 2007. Zum Anderen ist aber auch die sinkende landwirtschaftliche Produktion nach 1990 dafür verantwortlich.

Landesweit arbeitet fast **ein Drittel der beschäftigten Bevölkerung in der Landwirtschaft**, was Rumänien deutlich über den Durchschnittswert von 5,9 % der 27 EU Länder setzt. Doch die in der Landwirtschaft beschäftigte Bevölkerung ist abnehmend. Der Anteil der in der Landwirtschaft Beschäftigten sank von **40,9% 2001 auf 28,2 % 2007**, ein Trend der sich fortsetzt.

Welche Rolle spielt die Schweinezucht in der nationalen Wirtschaft? (Welches ist die Schweineproduktion?..)

BEDEUTUNG der Schweinezucht in Rumänien

- traditionelle Tätigkeit
- bedeutendes Produkt; mehr als 50% des gesamten Fleisches werden in Rumänien verbraucht;
- Rohstofflieferant für die Leichtindustrie
- Rohstoffquelle für die Pharmaindustrie
- Futtermittelwandler

Nach Angaben des Ministeriums für Landwirtschaft und ländliche Entwicklung gibt es:

- **81 Farmen** der kommerziellen Schweinezucht, davon sind **46 Farmen**, die über 85% des Viehs besitzen, in der beruflichen Organisation **PRCP** vereinigt.
- Am Ende des Jahres 2008 gab es in Rumänien 4,6 Mil. Schweine, davon wurden **1,6 Mil. Schweine** in beruflich-kommerziellen Farmen gezüchtet. Der Rest wird in bäuerlichen Wirtschaften für den Eigenverbrauch gezüchtet.
- Die **Gesamtproduktion** von Fleisch im Jahr **2008** betrug **620 000,5 t** davon waren 43% für den Eigenverbrauch bestimmt.

Die Gesamtanzahl an Schweinen und die Fleischproduktion im 1. Quartal 2008 im Vergleich zur gleichen Zeitspanne in den Jahren 2006 und 2007

Jahr	Maßeinh.	2006	2007	2008	2006	2007
Schweine gesamt - davon	tausend St.	5.440	5.767	5.089	-351	-678
Staatssektor gesamt	tausend St.	30	24	17	-13	-7
Privatsektor gesamt	tausend St.	5.410	5.743	5.072	-338	-671
Handelsgesellschaften und Vereinigungen	tausend St.	1.184	1.490	1.354	170	-136
Familienfarmen	tausend St.	4.226	4.253	3.718	-508	-535
Säue gesamt – davon	tausend St.	352	360	300	-52	-60
Staatssektor gesamt	tausend St.	3	2	1	-2	-1
Privatsektor gesamt	tausend St.	349	358	299	-50	-59
Handelsgesellschaften und	tausend St.	103	126	110	7	-16
Familienfarmen	tausend St.	246	232	189	-57	-43
Erhaltene Ferkel gesamt	tausend St.	1418	1.432	1.218	-200	-214
Gesamte Fleischproduktion	Tausend T	67,4	82,4	95,1	.28,	13

Wie viele Arbeiter arbeiten im Schweinezuchtbereich, wie viele sind angestellt? Wird mehr Arbeitskraft benötigt?

5450 Arbeiter, mehr Beschäftigte werden benötigt

Gibt es in diesem Sektor auch noch andere Anstellungsbereiche (Verwaltung, Institutionen, Forschung?...)

- Forschung
- Hochschulunterricht
- Unternehmertum
- Agenturen
- Arbeitsmarkt

Benötigt man qualifizierte Arbeiter und/oder gewisse Fähigkeiten bei der Schweinezucht?

Im Schweinezuchtbereich benötigt man qualifizierte Arbeiter. Genauso muss das Personal, das mit der Schweineproduktion verbunden ist (Elektriker, Installateure, Fahrer etc.), über berufliche Qualifikationen und berufliche Fortbildungsmaßnahmen verfügen. In Rumänien gibt es Universitätszentren, die Ingenieure, Tierärzte, usw. ausbilden. Allerdings fehlt es in diesem Bereich an Real- und Berufsschulausbildungsformen.

Bei der Schweinezucht benötigt man wie in allen Viehzuchtbereichen qualifizierte Arbeiter. Durch die Qualifizierung erhalten die Arbeiter Wissen, praktische Fertigkeiten, nötige Fähigkeiten um die hohe Produktion im Sektor zu erhalten und um das Wohlergehen der Tiere und den Umweltschutz zu sichern.

Die neuen Technologien und Standards aus dem Bereich der Schweinezucht, die nach dem Beitritt Rumäniens zur Europäischen Union angenommen wurden, erfordern die Anpassung an die Vorbereitungsanforderungen des Personals, gemäß dem europäischen Qualifikationsrahmen.

In diesem Kontext ist die Erarbeitung neuer Beschäftigungs- und Berufsausbildungsstandards, sowie auch die Überarbeitung der bestehenden Standards, mit Kompetenzeinheiten, gemäß der neuen Methodologie, zwingend nötig. Die Kompetenzeinheiten der neuen in Rumänien überarbeiteten Standards beinhalten je nach Ebene:

- gesetzliche Bestimmungen bezüglich des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie auch im Bereich der Notfälle;
- Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die für die richtige Anwendung der Umweltschutznormen sowie des Verbrauchs der natürlichen Ressourcen nötig sind;
- technologische Kompetenzen wie Hygienenormen und Regelungen, die gemäß den Anforderungen der Biosicherheit und der Anwendung des HACCP Konzeptes getroffen wurden;
- die Erfüllung der Qualitätsbedingungen beim Arbeiten.

Welches sind die Arbeitsbedingungen? (Arbeitsstunden, Löhne, Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, etc...)

Die Arbeitsbedingungen im Bereich der Schweinezucht hängen von der Zuchtart ab. In Rumänien gibt es zwei Arten:

- Das **nichtprofessionelle Zuchtsystem** für den familiären Verbrauch (Betrieb mit 3 Mastschweinen für den Verbrauch der Familie);
- Das **professionelle Zuchtsystem** (mit einer Anzahl von über 20 Schweinen), welche die Bedingungen der Biosicherheit und die technologischen Mindestanforderungen erfüllen und tierärztlich genehmigt wurden. Die lebenden Schweine, das Fleisch, die Produkte und Unterprodukte, die von diesen stammen, können nur auf dem nationalen Markt vertrieben werden.

Die kommerziellen Schweinezuchtfarmen führen ihre Tätigkeit unter Einhaltung der gesamten Gesetzgebung aus allen Bereichen durch (wirtschaftlich-finanziell, Arbeitsgesetzgebung hinsichtlich der Löhne und anderer Rechte, die in den Arbeitsverträgen vorgesehen sind, Arbeitsschutz und Krankenversicherung, sowie auch andere Regelungen die sich aus der Veterinärgesetzgebung ergeben (Ausrüstungen, Umkleidezimmer, Räume fürs Essen, etc.)

Welches ist das Organisierungsniveau der Arbeiter, welche sich mit der Schweinezucht beschäftigen?

In den 46 Unternehmen für Schweinezucht werden die Arbeitnehmer von 1-2 Angestellten in den Verwaltungsräten (Leitung) oder von Gewerkschaften vertreten. Sie werden von ihren Kollegen gewählt.

Welches sind die Forderungen der Gewerkschaften um die Arbeitsbedingungen zu verbessern?

Das Berufsausbildungssystem

Wie ist in Ihrem Land das Berufsausbildungssystem organisiert?

In Rumänien unterliegt die anfängliche Berufsausbildung (FPI) dem Bildungsministerium, wobei die ständige Berufsbildung (FPC) vom Arbeitsministerium geregelt wird.

Wird sie in Schulen oder Unternehmen durchgeführt?

Bei der beruflichen Ausbildung gibt es einen theoretischen und einen praktischen Teil.

- Der **theoretische Teil** findet in den Kunst- und Berufsschulen statt (die ehemaligen technischen Schulen oder Fachschulen) für die FPI und bei autorisierten Lieferanten und in Hochschuleinrichtungen für die FPC.
- Der **praktische Teil** findet in den Werkstätten der Schulen, Lieferanten oder am Arbeitsplatz statt.

Wie lange dauert die Ausbildung?

Die berufliche Ausbildung der Erwachsenen wird für folgende Bereiche organisiert:

Einführung, Qualifizierung, Fortbildung, Spezialisierung, Umschulung:

Die Minstdauer einer Ausbildung ist in theoretische und praktische Einheiten aufgeteilt. Sie ist auch vom Qualifizierungsniveau abhängig:

- 360 Stunden für das Qualifikationsniveau 1;
- 720 Stunden für das Qualifikationsniveau 2;
- 1080 Stunden für das Qualifikationsniveau 3.

Die Ausbildungsdauer wird ebenso nach Zielen, Inhalten und Erfüllungsstrategien festgelegt.

Zu Beginn der Ausbildung wird ein Einstufungstest durchgeführt. Wenn sich dabei herausstellt, dass Teilnehmer bereits über bestimmte Kompetenzen verfügen, verkürzt sich entsprechend die Ausbildungszeit. Dabei muss aber mindestens die Hälfte der Ausbildungszeit absolviert werden. Der praktische Ausbildungsteil nimmt mindestens zwei Drittel der Ausbildungsdauer ein.

Pro Klasse sind 28 Personen Teilnehmer. Das gilt sowohl für die theoretische als auch praktische Vorbereitung.

Welche Zertifikate können erlangt werden?

Falls sich die berufliche Ausbildung im Unternehmen stattfindet, hat das ausgestellte Zertifikat nur bei dem jeweiligen Arbeitsplatz eine Bedeutung.

National anerkannte Zertifikate können nur von den autorisierten Berufsausbildern vergeben werden.

Was sind die Möglichkeiten für die ständige Fortbildung und das Lernen?

Der CNFPA (Nationaler Rat zur beruflichen Fortbildung der Erwachsenen) ist das Forum des sozialen Dialogs, welches die Qualität der Fortbildung während des gesamten Lebens fördert und zur Ausarbeitung der Politiken und Strategien im Bereich der beruflichen Fortbildung beiträgt.

Die ständige berufliche Fortbildung wird von Berufsausbildern durchgeführt. Diese Berufsausbilder werden vom Nationalen Rat für berufliche Fortbildung (CNFPA) autorisiert. Die CNFPA führt die Autorisierung mit Unterstützung der Sozialpartner durch.

Die Verantwortung für die Entwicklung der anfänglichen und ständigen Berufsausbildung liegt beim Bildungsministerium, beim Ministerium für Arbeit durch den Nationalen Rat zur beruflichen Fortbildung der Erwachsenen und bei den Zweigkomitees, die auch von den Gewerkschaften vertreten werden. Die Finanzierung des Systems für ständige Fortbildung wird mittels Programmen umgesetzt, die vom Bildungs- und Arbeitsministerium koordiniert werden. Die finanziellen Mittel werden vom Ministerium für Landwirtschaft und ländliche Entwicklung gestellt. Es gibt besondere Berufsausbildernetzwerke, ANCA-OJCA für Rumänien und CEFIDEC für die Gebirgsgegend. Dabei wird landesweit der Europäische Qualifizierungsrahmen und das EQF-System in die bestehende Ausbildung eingearbeitet.

Alle autorisierten Berufsausbilder sind im Nationalen Register der autorisierten Berufsausbilder eingetragen, das von CNFPA aktualisiert wird. Es gibt Berufsausbilder, die nicht gemäß der CNFPA Vorschriften autorisiert sind, deren Weiterbildungsmodul und -zertifikate aber von Ressortbehörden, wie das Ministerium für Landwirtschaft und ländliche Entwicklung im Bereich der Landwirtschaft anerkannt werden.

Die Entwicklung der Berufsausbildungsstandards und der Arbeitsplatzstandards für die Anpassung an den Europäischen Qualifizierungsrahmen und die Annahme des EQF Systems ist ein Prozess, der sich mitten in seiner Umsetzung befindet. Dabei helfen Programme wie PHARE und FSE POS DRU, die von Abtei-

lungen aus dem Arbeitsministerium und dem Bildungsministerium koordiniert werden. Außerdem wird das Verfahren zur Kompetenzbewertung implementiert, dass im Lissabonprozess angestoßen wurde.

Wer ist für die Entwicklung der Berufsausbildung verantwortlich?

Beschreibung des Berufsausbildungssystems, funktionelle Verbindungen und institutionelle Verantwortungen:

Verantwortungen des *MMSSF (Ministerium für Arbeit, Familie und Sozialschutz)*:

- erarbeitet die Strategien und Politiken im Bereich der Beschäftigung und Berufsausbildung;
- koordiniert das ständige Berufsbildungssystem;
- sichert die Abstimmung der Erstausbildung und ständigen Berufsausbildung in Bezug auf Anstellung und Ausübung einer Berufstätigkeit auf dem Arbeitsmarkt;
- sichert die Kohärenz des gesetzlichen Rahmens der ständigen Berufsbildung für alle Tätigkeitsbereiche (spezialisierte Datenbank mit der gesamten Fortbildungsgesetzgebung, die im Internet verfügbar ist).

Verantwortungen der *ANOFM (Nationale Agentur für die Beschäftigung der Arbeitskraft)*:

- Implementiert auf nationaler und lokaler Ebene die Strategien und Politiken im Bereich der Beschäftigung und Berufsausbildung;
- Finanziert die beruflichen Ausbildungsdienste sowie auch die Informations-, Beratungs- und beruflichen Orientierungsdienste für Arbeitssuchende oder um Arbeitslosigkeit vorzubeugen.

Verantwortungen des *MEdC (Ministerium für Bildung und Forschung)*:

- erarbeitet die Politiken für FPI, und sichert die Abstimmung mit den Erfordernissen des Arbeitsmarktes;
- koordiniert die anfängliche Berufsausbildung, die im nationalen Unterrichtssystem durchgeführt wird, und die ständige berufliche Fortbildung der Lehrkräfte

Verantwortungen der Sozialpartner

- nimmt an der Bewertung der erforderlichen qualifizierten Arbeitskraft per Tätigkeitszweig/Sektor teil;
- formuliert Vorschläge und Ansichten (beratende Rolle) für die Erarbeitung der Politiken und Strategien für den Arbeitsmarkt;
- erarbeitet und implementiert Berufsausbildungspläne auf Ebene eines Sektors oder Unternehmens;
- bietet auf Unternehmensebene Informations-, Orientierungs- und berufliche Beratungsdienste an.

Verantwortungen der Berufsausbilder für die ständige Fortbildung

- erarbeitet und implementiert qualitative Berufsbildungsprogramme, die den Erfordernissen des Arbeitsmarktes entsprechen;
- arbeitet mit den Unternehmen, mit den nationalen/lokalen örtlichen Behörden und mit Berufsausbildern aus dem In- und Ausland zusammen.

Gegenwärtiger gesetzlicher Rahmen:

Die **Berufsbildung** der Arbeitnehmer wird sowohl vom Arbeitsgesetzbuch als auch vom Regierungserlass Nr.129/2000 geregelt.

So hat der Arbeitgeber die Verpflichtung, die Teilnahme an beruflichen Ausbildungsprogrammen zu sichern:

- wenigstens ein Mal in 2 Jahren, wenn er mind. 21 Arbeitnehmer hat;
- wenigstens ein Mal in 3 Jahren, wenn er unter 21 Arbeitnehmer hat.

Wie sieht das Finanzschema des ständigen Lernsystems aus?

Kap. V des Erlasses 129 bezüglich der Berufsausbildung:

Art. 33. – Die Ausbildung der beruflichen Fortbildung der Erwachsenen wird aus folgenden Quellen finanziert:

- a) eigene Mittel der Arbeitgeber;
- b) Haushalt der Arbeitslosenversicherung;
- c) Förderungen, Spenden, herangezogene externe Quellen;
- d) Gebühren von den Personen, die an beruflichen Fortbildungsprogrammen teilnehmen.

Welche Rolle spielt in Rumänien die europäische Diskussion bezüglich der beruflichen Ausbildung/der Prozess von Lissabon?)

Die nationale Strategie für die ständige berufliche Fortbildung für einen kurzen und mittleren Zeitraum 2005-2010 verfolgt die Erfüllung des strategischen Ziels Lissabon.

Man verfolgt die Entwicklung eines ständigen beruflichen Fortbildungssystems, das transparent und flexibel ist, welches die Erhöhung der Beschäftigung, Anpassungsfähigkeit und Mobilität der Arbeitskraft sichern soll und welches den Erfordernissen der Unternehmen an qualifizierter Arbeitskraft nachkommen soll.

Die Strategie wurde aufgrund des Ziels von Lissabon erarbeitet: Das mittlere Teilnahmeniveau am Lernprozess während der gesamten Lebensdauer soll bis 2010 wenigstens 12,5% der erwachsenen Bevölkerung (Altersgruppe 25-64 Jahre) betragen.

Berufliches Fortbildungssystem in der Vieh-/Schweinezucht

Welche Bedingungen müssen erfüllt werden um an einer beruflichen Fortbildung im Bereich der Schweinezucht teilzunehmen?

Um an einer beruflichen Fortbildung im Bereich der Schweinezucht teilzunehmen, müssen folgende Bedingungen erfüllt werden:

- Praxis muss gewährleistet sein;
- Es sollen Labors bestehen;
- Es soll geschulte Ausbilder und genehmigte Programme geben.

Die ständige berufliche Ausbildung wird von beruflichen Fortbildungsprogrammen umgesetzt, die aufgrund von Standards erarbeitet werden. Diese Standards sind in der Klassifizierung der Beschäftigung in Rumänien (COR) und im Verzeichnis der Qualifizierungen (NC) aufgeführt und werden vom Ministerium für Arbeit verwaltet:

- Berufliche Ausbildungsstandards - SPP
- Beschäftigungsstandards - SO

Berufsbildungseinrichtungen aus den Kunst- und Berufsschulen (TVET) bieten für den Bereich Viehzucht (inkl. Schweinewirt) folgende Lehrgänge für eine Erstausbildung an:

- SPP Viehzuchttechniker - Ebene III +
- SPP Arbeiter im Bereich der Viehzucht - Ebene I
- SPP Viehzüchter - Ebene II
- SPP Arbeiter in der Landwirtschaft und ökologischer Wirtschaft - Ebene II
- SPP Landwirtschaftstechniker - Ebene III

Wie lange dauert die Ausbildung?

Die Dauer der beruflichen Ausbildung hängt von der Art der Ausbildung ab:

- Einführung (einige Tage)
- Fortbildung (einige Tage)
- Spezialisierung (je nach der Spezialisierung).

Aufgrund der oben angegebenen Standards können die Einrichtungen für ständige berufliche Fortbildung, Programme für ständige berufliche Fortbildung und Kompetenzbewertungsprogramme erstellen.

Die Einrichtungen für ständige berufliche Fortbildung erstellen ebenfalls berufliche Fortbildungsprogramme aufgrund der in COR eingetragenen Beschäftigungsstandards, sowie aufgrund der neuen überarbeiteten oder neu erstellten SO:

- SO – Landwirt in Pflanzenkulturen und Viehzucht - EBENE I
- SO – Qualifizierter Arbeiter in der Viehzucht - EBENE I
- SO – Viehzüchter - EBENE I
- SO – Bedienungsperson in gemischten ökologischen Farmen - EBENE II

Anpassungsmaßnahmen nach EU-Richtlinien:

- Im Jahre 2008 hat das Arbeitsministerium in Übereinstimmung mit den Sozialpartnern COR in allen Bereichen zum Zweck der Anpassung an die europäischen Regelungen überarbeitet;
- Bis jetzt gibt es keine beruflichen Ausbildungs- oder Beschäftigungsstandards in der Schweinezucht;
- Bis jetzt gibt es keine SO für eine spezielle Qualifizierung im Bereich der Schweinezucht.

→ Also gründet sich die Qualifizierung des Personals im Bereich der Schweinezucht auf die vorhin angegebenen Mittel.

Wo findet die Ausbildung statt? (öffentliche Ausbildungsinstitutionen, Ausbildungszentren, Unternehmen)

In Rumänien werden die Ausbildungskurse beim Sitz der Ausbilder organisiert, in lokalen Behörden, Institutionen, Unterrichtseinrichtungen oder in von öffentlichen Stellen zur Verfügung gestellten Örtlichkeiten.

Im ANCA Netzwerk existieren: 42 OJCA (Kreisämter für landwirtschaftliche Beratung) berufliche Ausbilder, davon ist eine Anzahl von 32 OJCA für ständige 27 verschiedene Berufsbildungsprogramme gemäß der CNFPA Methodologie autorisiert.

Alle OJCA organisieren Kurse gemäß:

SO – Landwirt in Pflanzenkulturen und Viehzucht - EBENE I;

SO – Qualifizierter Arbeiter in der Viehzucht - EBENE I;

SO – Viehzüchter - EBENE I;

SO – Bedienungsperson in gemischten ökologischen Farmen - EBENE II

Dafür können anerkannte Qualifizierungszertifikate erlangt werden.

Kenntnisse, erlangte Fähigkeiten, Ausbildungsmethoden

Die Kurse, welche gemäß SPP und SO organisiert werden, sollen die Kompetenzen vermitteln, die vom Ausbildungsniveau gefordert werden.

Die Kurse werden evaluiert und an die Anforderungen der Teilnehmer angepasst. Das wird mit dem Qualitätsniveau der FPC Programme und der Implementierungsstrategie in Rumänien von PNS und PNDR abgestimmt.

Der Inhalt der neuen Ausbildungsprogramme sichert folgende Elemente:

- Veränderungen und Anforderungen aus der Landwirtschaft
- Ergebnisse der wissenschaftlichen Forschung
- Lehrpläne und Ausbildungsprogramme, die in einer Partnerschaft mit Spezialisten aus dem Gymnasial-, Hochschul- oder Alternativunterricht, aus der Forschung und Produktion erarbeitet wurden

Wie wird die Qualität gesichert? Wer ist für die Überwachung zuständig?

Im System der ständigen beruflichen Fortbildung wird die **Qualität der Fortbildungsprogramme** entsprechend der aktuellen Gesetzgebung überprüft und gesichert. Experten in Kommissionen der **CNFPA** autorisieren Fortbildungsprogramme und achten dabei besonders auch auf die Fähigkeiten des Ausbilders. In Rumänien werden die Bewertungsmaßstäbe für Programme und Ausbilder durch die CNFPA erarbeitet. Das Arbeits- und Bildungsministeriums genehmigt diese Maßstäbe, die dann gemäß dem im Regierungserlass 129/2000 festgelegten Anwendungsnormen implementiert werden.

Gegenwärtig ist das neue Gesetz der ständigen beruflichen Fortbildung in einer Projektphase, im Jahr 2008 wurde es der öffentlichen Erörterung unterzogen.

Die **Überwachung** wird ebenfalls von den **Experten der Autorisierungskommissionen** durchgeführt, gemäß der geltenden Gesetzgebung und wird auch intern von den Experten und Verantwortlichen der Ausbilder für die FPC gesichert.

Besteht ein Mangel oder die Notwendigkeit einer Veränderung um die Qualität der Fortbildung zu verbessern?

Mängel bei der Durchführung der FPC auf nationaler Ebene:

- Die institutionellen Kapazitäten für die Begründung, Implementierung und Überwachung der FPC Politiken sind unzureichend.
- Die Einbindung der Sozialpartner kann als zukünftig bedeutendes Hindernis für die Stärkung des FPC Systems werden. Es ist notwendig Verantwortungen festzulegen und den Zweigkomitees und anderen nationalen, regionalen und lokalen Organen, welche Sozialpartner einschließen mehr Mittel zuzuteilen.
- Der institutionellen Rahmen der FPC Ausbilder ist schwach ausgeprägt. Das Netzwerk privater Ausbilder für berufliche Ausbildung ist auf nationaler Ebene ungenügend entwickelt und deckt nicht entsprechend alle Tätigkeitssektoren/-Bereiche.
- Das Autorisierungssystem der Ausbilder für berufliche Ausbildung legt seinen Schwerpunkt auf zu sehr auf die Eingangskontrolle, was sich nachteilig auf die Kontrolle der Ergebnisse auswirkt.
- Der Mangel an finanziellen und menschlichen Ressourcen hemmt die Entwicklung und Aktualisierung der Beschäftigungsstandards.

Die Hindernisse und Schranken bei der Durchführung beruflicher Fortbildungen haben zu einer schwachen Teilnahme und zu geringen Investitionen geführt.

Mängel die im Bereich der Landwirtschaft festgestellt wurden:

- Die Teilnahme des landwirtschaftlichen Personals an der FPC im Allgemeinen ist spärlich und die Qualität bei der Durchführung der FPC in diesem Bereich unzureichend.
- Die Zweigkomitees mit Teilnahme der Sozialpartner werden unzureichend in die Erarbeitung neuer Verbesserungsmaßnahmen einbezogen. Solche Verbesserungen beziehen sich auf folgende Bereiche:

➤ Gesetzlicher Rahmen:

- neue gesetzliche Bestimmungen für die Anerkennung des vorherigen Lernens
- Ausschließung der Begrenzungen für den Zugang zum FPC und eine flexible Herangehensweise im Arbeitsgesetzbuch
- Zusammenhang zwischen den Gesetzen, die die anfängliche Berufsausbildung regeln, und jenen, welche die ständige berufliche Fortbildung regeln
- Sicherung der Flexibilität in der FPC und Anwendung des Modulsystems, das sich auf Kompetenzen stützt

➤ Verantwortungen und organisatorische und institutionelle Strukturen:

- ungenügende Verbindungen und Koordinierung zwischen dem Arbeits- und dem Unterrichtsministerium;
- Mangel der finanziellen Mittel bei CNFPA als Nationale Behörde für Qualifizierungen im Zusammenhang mit den Zweigkomitees, fehlender Qualitätssicherung der Ausbilder, sowie auch die mangelnde Unterstützung für qualitative Verbesserungen

- Fehlen eines gesetzlichen Rahmens für die Einbindung der sektorbezogenen Experten bei der Sicherung und Überprüfung der Qualität der FPC
 - unzureichende Einbindung der Sozialpartner bei der Entwicklung der FPC
 - Fehlen des gesetzlichen Rahmens und der Finanzierung der Zweigkomitees bei der Festlegung und Ausübung der Verantwortung, Ausübung der Beschlussgewalt sowie auch bei der Ausübung ihrer Verantwortlichkeit für die Erarbeitung der Qualifizierungsstandards, Analyse der Ausbildungsbedürfnisse etc.
 - ungenügende administrative Kapazität der beruflichen Informations-, Beratungs- und Orientierungsdienste in allen Bereichen
 - ungenügende Quantität und Qualität bezüglich der Erbringung der FPC
- **Finanzierung der FPC**
 - ungenügende Mittel und Strukturen für die Finanzierung der FPC
- **Qualitätssicherung der FPC**
 - mangelnde Qualität bei der Erbringung der FPC einschließlich der Qualitätssicherung auf allen Ebenen, die eine Verwaltung und Überwachung der FPC fördern sollt, die auf das Ergebnis gerichtet ist
- **Ungenügende Teilnahme an der FPC**
 - mangelnde Abstimmung zwischen der erlangten Qualifikation im formalen System und jener im nicht-formalen und informellen System, bezogen auf die Anerkennung der Kompetenzen;
 - Ausbildungskosten, Ausbildungsdauer und Unterstützungsmangel auf lokaler Ebene als wesentliche Hindernisse (ANCA im Zeitraum 2006-2007)
 - die falsche Auffassung der Arbeitgeber (Ausgaben für die berufliche Ausbildung werden als Kosten und nicht als eine Investition gesehen.)
 - unterschätzter Informations-, Beratungs- und Orientierungsbedarf durch die Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Welche Möglichkeiten zur ständigen Fortbildung und dem Lernen gibt es? Wer nimmt daran teil?

Im Bereich der Landwirtschaft sind im Register für FPC 115 autorisierte Ausbilder eingetragen mit einer Gesamtanzahl von über **500 beruflichen Ausbildungsprogrammen** auf Grundlage der Beschäftigungsstandards - SO und beruflicher Ausbildung - SPP.

Im **ANCA-OJCA Netzwerk** sind **32 autorisierte Ausbilder** für FPC, die über 75 Berufsausbildungsprogramme durchführen.

Es gibt keine offiziellen Zahlen zu Aktivitäten von nicht-autorisierten Ausbildern für FPC. Es ist anzunehmen, dass solche Ausbilder hauptsächlich Trainings von kurzer Dauer, Fernstudien oder E-learning Kurse anbieten. Solche Bildungsangebote sind nicht dem Autorisierungsprozess unterworfen und dadurch erworbene Diplome oder Zertifikate sind im nationalen oder europäischen System nicht anerkannt.

Gegenwärtig verzeichnet man eine sichtbare Veränderung der Interessenspole für die berufliche Fortbildung. Während in den letzten 20 Jahren ein Fokus auf den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer lag, steht heute das Interesse der Arbeitgeber für die Sicherung eines leistungsstarken Qualifizierungsni-

veaus der Arbeitnehmer im Vordergrund. Ein gut qualifiziertes Personal gilt als wichtiger Wirtschaftsin-
dikator konkurrierender Unternehmen.

Gibt es best practice-Beispiele für die Ausbildung in dieser Branche? Warum sind es best practice und wo können wir sie finden?

Auf nationaler Ebene wurde eine freiwillig angenommene Anleitung effizienter institutioneller Praktiken für die Sicherung und/oder Qualitätsbewertung im Bildungswesen und der beruflichen Ausbildung erar-
beitet. Diese Bewertung wird von einer nationalen Qualitätssicherungsgruppe im Bildungswesen und der
beruflichen Ausbildung durchgeführt. Diese sogenannte GNAC ist eine Gruppe, die aus Spezialisten der
nationalen Institutionen mit Zuständigkeiten in der Qualitätsbewertung des Bildungswesens und der be-
ruflichen Ausbildung (mit Ausnahme des Hochschulunterrichts) besteht.

GNAC hat keine juristische Persönlichkeit und bildet eine inter-institutionelle Dialoggruppe mit beraten-
der und fördernder Rolle der europäischen Ziele hinsichtlich der Qualitätssicherung und -bewertung auf
Systemebene und auf Ebene der Ausbilder.

Die EU-Kommission hat die Entwicklung von Qualitätssicherungsmodellen koordiniert. Diese stellen ein
Bestandteil der allgemeinen Kooperations- und Verbesserungsstrategie der Unterrichtssysteme für die
gesamte Lebensdauer dar. Grundlage hierfür waren die politischen Ziele im in Lissabon verabschiedeten
Entwicklungsprogramm und die Modernisierungsziele des beruflichen und technischen Unterrichts durch
die Kopenhagener Erklärung.

Gegenwärtig haben sich die nationalen Institutionen mit Zuständigkeiten in der Qualitätssicherung und -
bewertung in der GNAC vereint. Bildungs- und das Arbeitsministerium haben sich vorgenommen, einen
nationalen Qualitätssicherungsrahmen zu verabschieden. Dieser wird eine Reihe von Kriterien und Ver-
fahren auf nationaler Ebene sowie auf Ausbilderebene enthalten. Auf nationaler Ebene sichern diese die
Relevanz und Konsistenz der Qualifikationen und auf Ebene des Ausbilders, verwenden sie das Selbst-
bewertungsverfahren zusammen mit einer externen Bewertung, um die Qualität der Lernprogramme zu
sichern. Das Qualitätssicherungssystem wird den Ausbildern ermöglichen, die Qualität der Lernpro-
gramme beizubehalten, sie zu überwachen und sie zu verbessern.

Die Verwendung beider methodologischer Rahmen, des *Nationale Rahmens der Qualitätssicherung* und
der *Nationalen Rahmens der Qualifizierungen*, wird ein System hervorbringen, das sich auf die ständige
Verbesserung des Angebots und auf die Einbeziehung der Adressaten (Schüler, Sozialpartner und andere
interessierte Faktoren) stützt. Dadurch können nationale Politiken erstellt werden, um nationale Qualifika-
tionsrahmen zu entwickeln. Die Mobilität qualifizierter Arbeitnehmer auf dem Markt wäre damit auch
gesichert, da Qualifikationen besser anerkannt werden könnten.

Welches sind die Forderungen der Arbeiter für Verbesserungen?

- Erleichterung des Zugangs zur FPC
- Anerkennung der Kompetenzen für die nicht qualifizierten Arbeiter, die am gleichen Arbeitsplatz
länger als 2 Jahre angestellt waren
- Erleichterungen von Arbeitgebern für die Teilnahme der Arbeiter an Bewertungsprogrammen in den
Unternehmen

- periodische Bewertung der Kompetenzen
- Schaffung des gesetzlichen Rahmens für den Zugang zur FPC aufgrund von Gutscheinen (Wertcoupons, welche es dem Besitzer ermöglichen FPC Dienste zu kaufen, und welche an die Firma, welche die Dienste anbietet, zurückgegeben werden können). Der Gutschein hat einen festen Wert oder einen Prozentsatz von den Kosten des Ausbildungsprogramms und stellt ein Instrument für die Entwicklung des beruflichen Ausbildungsmarktes dar.

Welche anderen Aspekte müssen in Betracht gezogen werden hinsichtlich einer europäischen Diskussion über die Vergleichbarkeit der beruflichen Ausbildungssysteme?

Erstellung von Studien, Analysen und Statistiken für FPC:

- Entwicklung eines Systems zum Sammeln und Analysieren der Daten bezüglich der FPC (gemäß der Standards und der Regelungen der Europäischen Union, Eurostat)
- Erarbeitung einer Überwachungsmethodologie des FPC Systems, gestützt auf Indikatoren, die mit denen der EU vergleichbar sind;
- Erarbeitung von Instrumenten für die Bewertung des Angebots und der Nachfrage der beruflichen Ausbildung;
- Durchführung von Befragungen und Studien bezüglich des Erfüllungsgrades der Erwartungen der FPC Nutznießer (die Art in welcher das auf dem Markt bestehende FPC Angebot bewertet wird, sowie auch die Qualität und Relevanz der erbrachten Ausbildung)
- Bewertung der Auswirkung der Investition in die FPC auf die beruflichen Leistungen der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz;
- Identifizierung der gegenwärtigen Ausbildungsbedürfnisse und die Vorwegnahme der zukünftigen Ausbildungsbedürfnisse, auf Zweigelebene, aufgrund der nationalen/regionalen/lokalen Entwicklungsprogramme, der systematisch gesammelten Informationen, der Studien, Analysen und Prognosen, welche von Fach- und anderen interessierten Institutionen erarbeitet wurden.

Welche Elemente müssen von Agripass in Betracht gezogen werden?

- **Anpassung des gesetzlichen Rahmens für die Erarbeitung und Implementierung des neuen FPC Systems an den Europäischen Qualifizierungsrahmen**
- Anpassung aller gesetzlicher Dokumente, welche sich auf die FPC beziehen, im Sinne ihrer Abstimmung mit der spezifischen Gesetzgebung