



Projekt Agri-Trans: Transparenz in der landwirtschaftlichen Berufsbildung

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

Nationaler Bericht zum allgemeinen und landwirtschaftlichen beruflichen Bildungssystem

Vereinigtes Königreich (UNITE)

vorgelegt auf der
Regionalkonferenz in Amsterdam



GD Bildung und Kultur

Programm für lebenslanges Lernen

Überblick über die Beschäftigten in der Landwirtschaft in England und Wales

Der Beitrag der Landwirtschaft zum BIP beträgt weniger als 1%. In der Branche gibt es 130.000 Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigte.

Es sind ca. 250.000 saisonale Arbeitskräfte in der Branche beschäftigt – größtenteils Wanderarbeiter. Die Mehrheit kommt bei der Ernte saisonaler Produkte zum Einsatz (Blumen, Salat, Gemüse, Erdbeeren, Kartoffeln und sonstige Feldfrüchte). Eine Minderheit von ihnen wird über Agenturen für die Arbeit mit Tieren in den landwirtschaftlichen Betrieben angestellt. Viele dieser Arbeitskräfte kommen aus Osteuropa, insbesondere aus Polen und der Tschechischen Republik.

In der Schweinehaltung gibt es < 2.000 Voll- und Teilzeitbeschäftigte. Nur in 365 Betrieben sind Arbeitnehmer angestellt. Die Mehrheit der Betriebe betreibt Freiland Schweinehaltung und nur das Finishing findet in Intensivhaltung in Gebäuden statt. Hierzu ist zu bemerken, dass die Tierschutzbestimmungen strenger sind als im übrigen Europa.

Arbeitsbedingungen

Löhne und Arbeitsbedingungen werden für alle Bereiche durch jährlich vereinbarte Übereinkünfte mit Gesetzescharakter im Agricultural Wages Board (AWB - Lohnkommission für die Landwirtschaft, Anm. d. Ü.) festgelegt. Diese Kommission besteht aus Vertretern der Arbeitgeber (Nationaler Verband der Landwirte), Gewerkschaften (Unite) und unabhängigen Mitgliedern.

Eine Arbeitswoche hat grundsätzlich 39 Arbeitsstunden, im Durchschnitt arbeiten die Beschäftigten jedoch 46 Stunden.

Der Grundlohn beträgt zwischen 5,74 £ und 8,45 £ abhängig von Wissen, Erfahrung und Verantwortung. Der Lohn für Überstunden ist angestiegen (150%).

Berufliche Bildung im Bereich Schweinehaltung in Großbritannien

Die Kontrolle der nationalen Qualifikationen und Kompetenznachweise obliegt der Behörde für Qualität und Lehrpläne (Quality and Curriculum Authority (QCA = GOD))¹. Diese Behörde genehmigt sowohl die Nationalen Beruflichen Standards für Fähigkeiten als auch Qualifikationen als Kompetenznachweis.

Von der QCA genehmigte Programme können vom Learning & Skills Council (LSC)² gefördert werden, allerdings erhalten nicht alle genehmigten Programme auch Fördermittel (s. unten).

Der erste Schritt bei der Entwicklung von COC und Qualifikationen besteht darin, die erforderlichen Fähigkeiten zu bestimmen. Diese Arbeit wird von den für jede Branche zuständigen Skills Councils geleistet. Der Skills Council für Schweinehaltung ist LANTRA SSC³. Gemeinsam mit Vertretern der Branche legen seine Mitglieder fest, welche Fähigkeiten für die Ausführung der einzelnen Tätigkeiten benötigt werden.

Nachdem diese von der QCA betätigt wurden, bieten die ABs die Qualifikationen den landwirtschaftlichen Hochschulen und Ausbildungseinrichtungen an. Lantra Awards arbeiten in der Regel mit den Hochschulen zusammen, während die NPTC üblicherweise für die stärker praxisorientierte Ausbildungen vor Ort auf dem Land konzentriert sind.

¹ <http://www.qca.org.uk/>

² <http://www.lsc.gov.uk/>

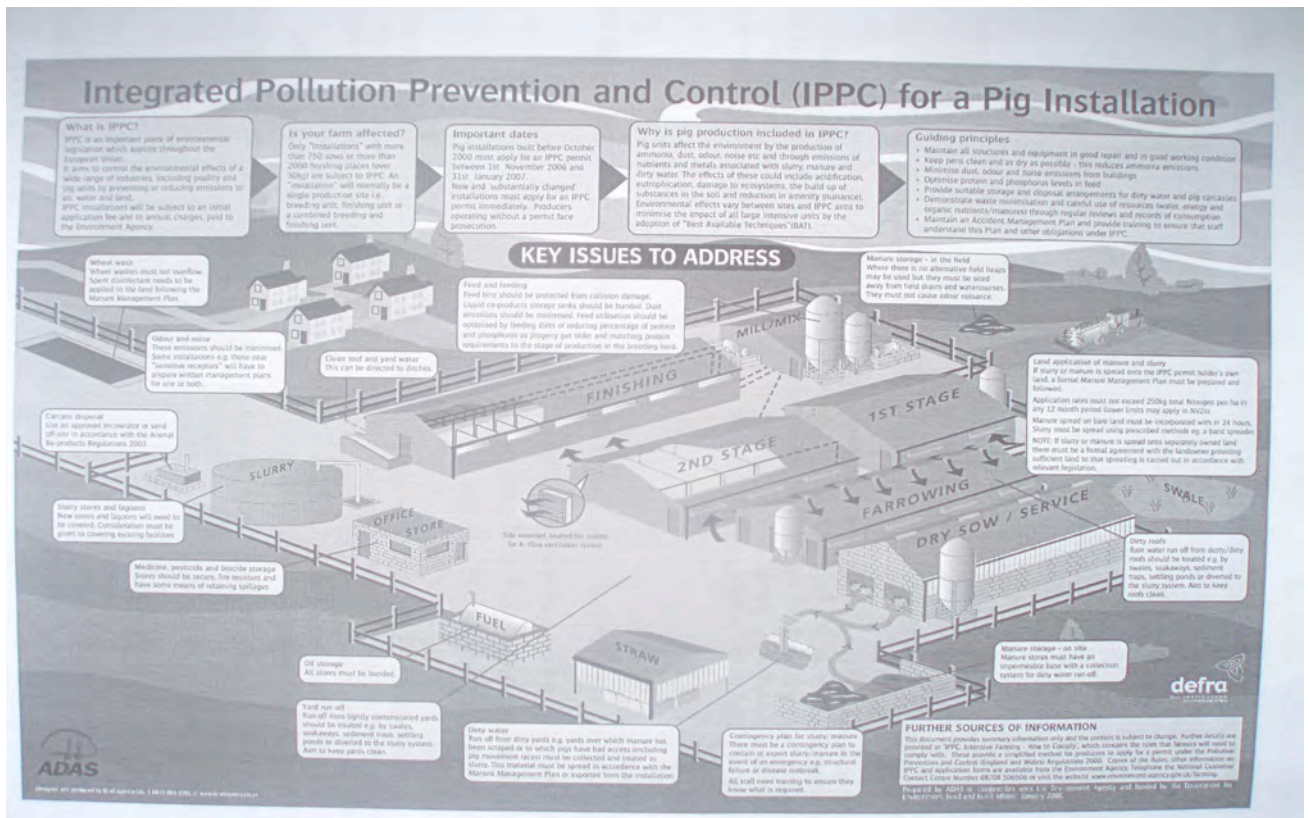
³ <http://www.lantra.co.uk/>

Für die Schweinehaltung angebotene Nachweise

Lantra Awards bieten die folgenden Nachweise in der Schweinehaltung an:

- Ausbildung in der Schweineproduktion;
- Ursachen, Vorbeugung und Behandlung von Unfruchtbarkeit bei Schweinen;
- Trächtigkeitsprüfung bei Sauen;
- Praktische Auswahl von Jungsauen;
- Pflege von Ebern und effektives Decken;
- Decken von Sauen/Jungsauen usw.;
- Deckkammerbetrieb;
- Erreichen maximaler Deckergebnisse;
- Leistungsüberwachung zur Lösung von Problemen;
- Freiland Schweinehaltung – erfolgreiches Einrichten einer Herde;
- Freiland Schweinehaltung – Lösung von Problemen im Abferkelpferch;
- Fütterung produktiver Sauen;
- Erhöhung der Aufzucht-Zahl entwöhnter Ferkel in der Finish-Herde;
- Leistungsorientierte Fütterung in der Finish-Herde;
- Lösung von Problemen beim Abferkeln;
- Bewertung von Säuen;
- Bewertungssystem für Sauen ADAS;
- Fütterung, Zustand und Leistung von Sauen;
- Bekämpfung von und Vorbeugung gegen Krankheiten in der Halte-Einheit;
- Lahmen bei Schweinen;
- Verringerung der Sterblichkeit bei Ferkeln;
- Grundprinzipien der Gesunderhaltung und Bekämpfung von Krankheiten bei Schweinen;
- Empfehlungen für die Gesunderhaltung von Tierbeständen – Schweine;
- Bessere Schweinehaltung durch Einhaltung der Empfehlungen zur Gesunderhaltung von Tierbeständen;
- Leistungsorientierung in der Schweineherde;
- Markierung von Jungschweinen;
- Gestaltung der Umgebung, in der die Schweine gehalten werden.

Offensichtlich wurden diese Kurse insbesondere unter Berücksichtigung von Umweltfragen entwickelt. Dies hängt zusammen mit den neuen Anforderungen an die Branche bezüglich der Beachtung von Umweltschutzvorschriften. Erst seit der jüngeren Vergangenheit müssen die Betreiber in GB Bestimmungen zur Entsorgung von Industrieabfällen und andere Umweltschutzbestimmungen, z.B. zum Emissionsschutz, beachten. Die folgende Übersicht zeigt, wie sich die IPPC (Integrated Pollution Prevention and Control - Integrierte Vermeidung und Kontrolle von Emissionen) auf die Schweinehaltung auswirken würde.



Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Schweinehaltung

Als nützlich Beispiel dafür wie das Berufsbildungssystem aus gewerkschaftlicher Sicht funktionieren kann, können wir zeigen, wie RAAW mit der Arbeitgeberorganisation NFU und der Lantra SSC zusammengearbeitet hat, um eine Gruppe von Fähigkeiten, die zur Verbesserung von Arbeits- und Gesundheitsschutz in landwirtschaftlichen/Gärtnereibetrieben einschließlich Betrieben der Schweinehaltung erforderlich sind, zusammenzustellen.

Wir haben diesen Weg eingeschlagen, da wir große Sorgen hatten wegen der hohen Zahl tödlicher Unfälle (zweimal so hoch wie in der Bauindustrie als der Branche, die hier den zweiten Platz einnahm)⁴, während es wenige Inspektionen gab und die Vertreter alles andere als aktiv waren.

Zuerst entwickelten wir eine „strategische Vereinbarung“ in der wir festlegten, welche Tätigkeiten bezüglich Arbeits- und Gesundheitsschutz in kleinen Betrieben, z.B. Schweinezuchtbetrieben, ausgeführt werden sollten. Bezüglich der Details dieser Vereinbarung siehe www.epaw.co.uk/farm

Nachdem diese Fähigkeiten unter dem wachsenden Auge der QCA vereinbart worden waren, wurden sie an die Awarding Bodies (ABs – Zuerkennungsbehörden) weitergeleitet, um sie als Qualifikationen festzuschreiben. Die beiden für Landwirtschaft zuständigen ABs sind zum Einen Lantra Awards⁵ (getrennt von Lantra SSC) und zum Anderen NPTC⁶, die City & Guilds angehören. Bei der Entwicklung der Arbeits- und Gesundheitsschutzqualifikationen haben wir auch mit den Arbeitgebern und Führungskräften im Arbeits- und Gesundheitsschutz zusammengearbeitet, um zu entscheiden, welche Fähigkeiten jeweils welchen beruflichen Bildungsniveaus zuzuordnen wären: 2 (alle Beschäftigten), 3 (Facharbeiter) und 4 (Leitungskräfte).

⁴ http://www.healthandsafetypractices.co.uk/level3/lo_1_understand_how_peoples_knowledge_experience_and_attitude_affect_their_perception_of_risk.html

⁵ <http://www.lantra-awards.co.uk/>

⁶ <http://www.nptc.org.uk/>

Seit der Einführung haben ca. 1000 Personen den Nachweis für Ebene 2 erworben, ca. 30 – 40 den für Ebene 3 und ein Handvoll den für die Führungskräfte.

Klicken Sie hier [free online learning materials](#) , um kostenlose Lernmaterialien zu finden.

Vergütungskommission: Qualifikationen und Vergütung in der Schweinezucht

Die Beschäftigten werden je nach ihren Fähigkeiten, ihrer Erfahrung und der Verantwortung, die sie tragen, in 6 Kategorien eingeordnet.

Stufe 1 keine Fähigkeiten, körperliche Arbeit;

Stufe 2 einfacher Arbeiter, 1 anerkannte Kompetenz;

Stufe 3 Gruppenleiter (lead worker), 4 Kompetenzen, einige branchenspezifisch;

Stufe 4 Facharbeiter (craft worker), 8 Kompetenzen, Fähigkeiten gemäß NVQ Ebene 3, viele davon spezifisch;

Stufe 5 Führungskräfte, leiten Arbeiter bei der Umsetzung von Beschlüssen der Unternehmensführung;

Stufe 6 Betriebsleiter, zuständig für die Leitung eines Hofes oder eines Betriebes.

Durch Erlangung von Kompetenzen oder Qualifikationen im Zuge der beruflichen Fortbildung kann ein Beschäftigter von Stufe 1 bis Stufe 4 aufsteigen. Die Erlangung anerkannter branchenbezogener Fähigkeiten führt zu einer Höherstufung und der Zahlung höherer Einkommen. Auf den Stufen 5 und 6 erfolgt eine höhere Vergütung nur nach Anordnung durch den Arbeitgeber.

Branchenprofile mit Qualifikationsanforderungen werden als Anhänge zu den jährlichen AWB-Verordnungen herausgegeben. Für Beschäftigte in der Schweinehaltung wären dies:

Stufe	Kompetenzen	Spezifische Fähigkeiten
1	Keine	Keine
2	1	Keine
3	4	Grundlagen der Tierhaltung und Tiergesundheit
4	8	Fähigkeiten in der Schweinehaltung Sichere Anwendung veterinärmedizinischer Medikamente (Schweine) Leitung eines Schweinehaltungsbetriebes

Der entsprechende Teil von Anhang 2 der AWBO

Andere Nachweise	Rinder			Milch			Schafe			Schweine			Maschinen			Gärtnerische Prod.			Forstwirtschaft			
Nachweis für Arbeitsschutz in Landwirtschaft/Gärtnerei (NPTC oder Lantra Awards)	✓	0	0	✓	0	0	✓	0	0	✓	0	0	✓	0	0	✓	0	0				
Nachweis für Verringerung von Arbeitsschutz- und Gesundheitsrisiken in der Landwirtschaft/Gärtnerei (NPTC oder Lantra Awards)	✓	0	0	✓	0	0	✓	0	0	✓	0	0	✓	0	0	✓	0	0				
Nachweis für Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement in der Landwirtschaft/Gärtnerei (NPTC oder Lantra Awards)	✓	0	0	✓	0	0	✓	0	0	✓	0	0	✓	0	0	✓	0	0				
Sonstige Nachweise (Qualitätsgesichert durch anerkannte nationale Körperschaften)	Rinder			Milch			Schafe			Schweine			Maschinen			Gärtnerische Prod.			Forstwirtschaft			
Erste Hilfe am Arbeitsplatz (3/4-tägiger Kurs)	✓	0	0	✓	0	0	✓	0	0	✓	0	0	✓	0	0	✓	0	0	✓	0	0	0

** Gabelstaplerbetrieb: Anerkannter Nachweis wäre entweder das NPTC-Zeugnis für den Gabelstaplerbetrieb oder ein Zeugnis von einer der Körperschaften, die im Anerkannten Code für vom Fahrer bediente Gabelstapler (Approved Code of Practice for Rider Operated Lift Trucks) aufgeführt sind.

Standards

In Großbritannien gibt es immer neue freiwillige Standards für die Nahrungsmittelindustrie und die landwirtschaftliche Produktion. Dazu gehört der Kleine Rote Traktor⁷, der für Produktqualität steht. Es

⁷ <http://www.redtractor.org.uk/site/REDT/Templates/Home.aspx?pageid=1&cc=GB>

gibt viele Varianten, darunter LEAF (für die Berücksichtigung von Umweltschutzfragen)⁸ und viele Einzelhandelsketten haben eigene Standards aufgestellt (z.B. Nature's Choice von Tesco)⁹. Bei all diesen Standards geht es nicht nur um die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, sondern sie erstrecken sich auch auf Aspekte, von denen man meint, dass sich Verbraucher dafür interessieren.

Die Schweinehalter in Großbritannien haben diese „höheren“ Standards – insbesondere die für die Tiergesundheit – ein wenig satt.¹⁰ Es essen viele unserer Verbraucher Schweinefleisch aus Ländern, in denen diese Standards nicht eingehalten werden. Die Gewerkschaften spielen eine führende Rolle dabei zu entscheiden, wie wir mit diesen höheren Standards umgehen und welche Rolle wir im Zusammenhang damit spielen sollen. Möglicherweise könnten Gewerkschaftsvertreter diese Standards als Checkliste für sich selbst verwenden. RAAW hat einen Vorschlag diskutiert, nach dem ein Little Red Tractor DRIVER (Fahrer des kleinen roten Traktors) sowohl als Standard für Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten als auch als Standard für Lebensmittelsicherheit dienen sollte.

Es ist uns allerdings gelungen, diese Qualifikationen in einen „ethischen“ Standard einzuschließen, der von vier der großen Einzelhandelsketten in GB (Marks & Spencer, Co-operative Retail, Tesco und Waitrose) übernommen wurde. Zuständig dafür ist die Initiative für Ethischen Handel¹¹. Wir fügen den folgenden Abschnitt ein, um die Zuständigen in diesen Einzelhandelsketten zur Übernahme dieser Qualifikationen zu ermutigen.

Empfehlungen (ETI-Grundlagen)

Alle Anforderungen der ETI werden durch Einhaltung der oben aufgeführten gesetzlichen Vorschriften erfüllt. Allerdings bieten Ihnen die Verantwortlichen für Gesundheits- und Arbeitsschutz (HSE) Anleitung und Unterstützung bei der Einführung der besten Lösungen und der Sicherung, dass Sie und alle Ihre Mitarbeiter sowohl während der Arbeit als auch auf dem Weg dorthin und nach Hause sicher sind

Thema	Betroffene	Was Sie tun müssen – Anforderungen	Wie Sie es tun müssen – wie sieht es in der Praxis aus (Kästchen <input type="checkbox"/> ankreuzen, wenn Sie etwas abgeschlossen haben)
3.15 Schulung	Alle Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none"> Die HSE haben Qualifikationen auf dem Niveau der nationalen Kompetenzstandards für Mitarbeiter und Führungskräfte entwickelt, die sie in die Lage versetzen, die für einen guten Arbeits- und Gesundheitsschutz erforderlichen Handlungen auszuüben. Der Erwerb einer der Qualifikationen führt Beschäftigte auf eine höhere Stufe und damit zum Anspruch auf ein höhere Vergütung. Die Schulung wird in Stufen angeboten man kann die Stufen im Internet abschließen. Durch Motivierung von Beschäftigten und Führungskräften zur Verbesserung ihrer Kenntnisse bezüglich Arbeits- und Gesundheitsschutz kann gesichert werden, dass die Mitarbeiter geschützt sind und im Arbeitsumfeld vorhandene Risiken gemindert werden. Weitere Informationen zu den Qualifikationen und Schulungen und wie Ihr Arbeitsplatz Nutzen daraus ziehen kann unter http://www.healthandsafetypractices.co.uk/learn/ Informationen zu den Vergütungsstufen finden sich hier: http://www.healthandsafetypractices.co.uk/wagesboard.html 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sorgen Sie dafür, dass die Beschäftigten wissen, welche Schulungsmöglichkeiten für sie bestehen. <input type="checkbox"/> Motivieren Sie die Beschäftigten zur Teilnahme an Schulungs- und Qualifikationsmaßnahmen. <input type="checkbox"/> Sichern Sie, dass die Beschäftigten nach Erwerb einer Qualifikation entsprechend entlohnt werden. <input type="checkbox"/> Bevor den übrigen Mitarbeitern Schulungen angeboten werden, muss man sich möglicherweise auf die Führungskräfte konzentrieren. Damit wird gesichert, dass der Nutzen aus weiteren Qualifikationen deutlich wird, während die finanziellen Auswirkungen für den Arbeitsgeber verringert wird. <input type="checkbox"/> Sichern Sie, dass die Beschäftigten die von ihnen gewünschten Schulungen absolvieren können. <input type="checkbox"/> Entwickeln Sie ein System mit dem die Teilnahme an Schulungen für Mitarbeiter und Führungskräfte finanziell gesichert werden kann, ohne dass sie selbst die Kosten tragen müssen.

Qualifikationsangebote für Erst- und Weiterbildung in der beruflichen Bildung

Es sind jetzt ca. 2 1/2 Jahre seit die Schweinebranche das Beratungsdokument zur Bildungsstrategie „From Sustainability to Sustained Ability“ (Wortspiel; Übersetzung: Von Nachhaltigkeit zu nachhaltiger Fähigkeit; Anm. d. Übers.) verabschiedete. Es tut gut, berichten zu können, dass die Schweinebranche jetzt ein erstklassiges Bildungs-"Angebot" hat, um das sie von vielen beneidet und für das sie von allen bewundert wird. Es umfasst:

> **Kompetenznachweise** – von der Branche entwickelt mit klarer Orientierung auf die Arbeitskräfte, aber in vollem Umfang von der für Qualifikationen und Lehrpläne zuständigen Behörde anerkannt. Diese Nachweise gibt es gegenwärtig für 3 Niveaus: Grundlagen der Tierhaltung und Tiergesundheit, Schweinehaltung und Leitung sowie Betrieb von Einrichtungen der Schweinehaltung.

⁸ <http://www.leafuk.org/leafuk/>

⁹ <http://www.tescofarming.com/tnc.asp>

¹⁰ <http://www.defra.gov.uk/animalh/welfare/farmed/pigs/index.htm>

¹¹ <http://www.ethicaltrade.org/index.shtml>

- > **Ausbildungshandbücher** – sowohl für Auszubildende als auch für Ausbilder. Diese Handbücher sind so angelegt, dass sie von Denjenigen, die einen Kompetenznachweis erwerben wollen, genutzt werden können. Sie sind aber auch eine wertvolle Informationsquelle für alle Schweinehaltungsbetriebe.
- > **Berufsregister der Schweinebranche (PIPR)** – eigenes Weiterbildungsprogramm der Schweinehaltungsbranche. Es steht für alle in der Branche Beschäftigten offen und umfasst 6 verschiedene Niveaus: Anfänger, erfahrener Schweinehalter, Kontrolleur, Leiter/Eigentümer, Berater/Partner und die Gesellschaft der Schweine-Veterinäre. Im PIPR werden **alle** Tätigkeiten der persönlichen Weiterbildung eingetragen und anerkannt, darunter die Teilnahme an formellen Schulungen, an technischen Beratungen der BPEX, an technischen Beratungen innerhalb der Unternehmen, Veterinärbesuche usw.
- > **Preis für den Auszubildenden des Jahres** – wird dieses Jahr zum zweiten Mal auf nationaler Ebene vergeben und ist Anerkennung für die Entwicklung von Fähigkeiten und geleistete Beiträge Einzelner. Damit wird auch das Engagement der Arbeitgeber für die Bildung anerkannt.
- > **Nuffield Award** – die Schweinebranche vergibt einen eigenen Nuffield-Preis, den BPEX und Merial gemeinsam finanzieren. Um dieses jährlich vergebene Stipendium können sich Beschäftigte aus allen Stufen der Schweinebranche – von der Produktion bis zur Verarbeitung – bewerben. Es bietet erfolgreichen Bewerbern die Möglichkeit, sich an jedem Ort der Welt mit einzelnen Aspekten der Schweinehaltung bzw. Verarbeitung zu befassen mit dem Ziel, für ihr eigenes Unternehmen oder die Branche in Großbritannien insgesamt Nutzen zu erzielen.
- > **Betriebsleitungsprogramme mit formeller Anerkennung für Betriebsleiter und anderes Leitungspersonal** – diese Kurse sind gut etabliert, sehr anerkannt und werden vom Unternehmen Cedar Associates durchgeführt. In der Vergangenheit haben zwar einige Personen an diesen Kursen auf *Ad-hoc-Basis* teilgenommen, demnächst wird es jedoch möglich sein, die Kurse, an denen man teilnimmt effektiv miteinander zu verknüpfen und die Teilnahme von Institute of Leadership and Management (Führungskräftebildungsinstitut) anerkennen und akkreditieren zu lassen.
- > **Weiterbildungsprogramm für künftige Führungskräfte** – dieses Programm befindet sich noch in der letzten Phase der Entwicklung, wird aber neueingestellten Absolventen und deren Arbeitgebern die Möglichkeit bieten, die akademischen und technischen Fähigkeiten der Absolventen schnell weiterzuentwickeln durch entsprechende Aktivitäten: formelle Kurse, Einbeziehung in Gruppen von Personen mit ähnlicher Zielstellung aus der gesamten Branche und „eintauchen“ in die vielen verschiedenen Bereiche unserer Branche.
- > **Schulungsgruppen/Schweineclubs** – aus dem umfangreichen Angebot an Möglichkeiten zur Weiterbildung wird deutlich, dass auch gesichert werden muss, dass die Produzenten daran teilnehmen können. Eines der wichtigsten Instrumente hierbei ist die Einrichtung von Schulungsgruppen oder Schweineclubs. Davon gibt es jetzt mehr als 20 im gesamten Land.
- > **Weiterbildungsleiter** – der BPEX-Ausschuss hat die große Bedeutung der Weiterbildung erkannt und einen Weiterbildungsleiter mit einer Vollzeitstelle eingesetzt.

Folgen für Gewerkschaften

Der Nachteil der Entwicklung des beschriebenen beruflichen Bildungssystems ist, dass die Sprache des beruflichen Lernens schwer verständlich ist und die daran beteiligten Institutionen recht kompliziert sind. Die Entwicklung der Arbeits- und Gesundheitsschutzqualifikationen für die Schweinehaltung hat mindestens 5 Jahre gedauert. Eine weitere Schwierigkeit bei Verhandlungen in diesem Bereich besteht darin, dass Vieles sich ständig verändert. Während dieses Zeitraumes wurde die Zahl der Sector Skills Councils (Skills Councils für die Branche) von 70 auf etwa 20 verringert und es wurde die Art und Weise der Finanzierung des Learning & Skills Council geändert.

Die Gewerkschaftsvertreter müssen sich also mit der im Bildungssystem verwendeten Sprache gut auskennen. In GB haben wir Bildungs-Vertreter¹², die mit dem Gebiet vertraut sind, das ist also hilfreich. Trotzdem spielt der Zeitraum für die Einführung von Veränderungen eine wichtige Rolle. Dies steht im Widerspruch dazu, wie sich das Arbeitsumfeld in den kommenden Jahren ändern kann. In den nächsten 20 Jahren werden der Klimawandel, Einschränkungen im Öl- und Wasserverbrauch zum Tragen kommen. Wir müssen und damit befassen, welche Fähigkeiten dann benötigt werden – insbesondere im Umwelt- und IT-Bereich und wie sie aufgenommen werden können in die Gesamtstruktur der Fähigkeiten in der Landwirtschaft.

Können die Gewerkschaften einen Beitrag zur Beschleunigung dieses Prozesses leisten? Vielleicht durch Vorhersage der kommenden Veränderungen und der für ihre Bewältigung erforderlichen Fähigkeiten und indem wir den Qualifikationsprozess transparenter und flexibler machen.

Welche Rolle die Gewerkschaften in Bezug auf diese neu entstehenden Standards im Allgemeinen spielen können, bedarf weiterer Beratung. Standards wie Global GAP¹³ haben überall Auswirkungen auf die Beschäftigten in der Landwirtschaft. Wer sorgt dafür, dass angemessene Bedingungen gesichert werden? Für uns ist absehbar, dass Gewerkschaftsvertreter Fähigkeiten entwickeln müssen, um diese Standards zum Nutzen unserer Mitglieder zu prüfen und anzuwenden. Ein internationaler Standard, an den wir uns alle halten könnten, wären die Social & Environmental Sustainability Standards (etwa: Standards für Nachhaltigkeit in Gesellschaft und Umwelt, Anm. d. Ü.¹⁴) der Weltbank.

¹² <http://www.unionlearn.org.uk/about/learn-2395-f0.cfm>

¹³ Global GAP für Schweine

http://www.globalgap.org/cms/front_content.php?idart=144&idcat=48 <=1&client=1

¹⁴ Weitere Standards der Weltbank unter www.epaw.co.uk/CSR