

PROTOKOLL:

***Entwicklung der Kompetenzen und Ausbildung für neue und qualifizierte
Arbeitsplätze in den Lohnunternehmen:
LISSABON 26./27. Juni 2008***

Soweit vorhanden, wurden die Beiträge der verschiedenen Teilnehmer diesem Protokoll beigelegt.

1. ERÖFFNUNG DER KONFERENZ:

Hinweise zu den Teilnehmern:

Pedro **SERRA-RAMOS** (ANEFA – CEETTAR – Portugal) begrüßt die Konferenzteilnehmer als Sozialpartner gemeinsam mit der SETAA. Er erklärt, auf der Ebene Portugals werde hervorragende Arbeit geleistet. Er unterstreicht, wie wichtig Zusammenarbeit ist, um durch vereinte Bemühungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gute Ergebnisse zu erzielen.

Jorge **SANTOS** (SETAA Portugal) und Vizepräsident von EFFAT, erinnert an den Verhaltenskodex, der vor einigen Jahren zwischen EFFAT und CEETTAR unterzeichnet wurde. Er betont, dass für beide Parteien eine optimale Ausbildung erforderlich ist, wenn wir uns an dieses Dokument halten wollen.

Klaus **PENTZLIN** (BLU Deutschland) und Vizepräsident von CEETTAR, eröffnet die Konferenz mit dem Hinweis, dass nun die Zeit gekommen ist, einen professionellen sozialen Dialog zu führen. Wir sind auf dem richtigen Weg, und gemeinsam können wir, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dieses Ziel erreichen.

2. VORSTELLUNG DES ABKOMMENS VOM 26. APRIL 2007

Eddy **KLÖCKER** (Direktor von CEETTAR) erinnert an das Abkommen über Ausbildung, das am 26.04.2007 zwischen CEETTAR und EFFAT geschlossen wurde. Heute erfüllen wir die Anerkennungskriterien der europäischen Sozialpartner; wir brauchen einen echten, offiziell bestätigten sozialen Dialog. Das unterzeichnete Abkommen basiert auf 4 Modulen.

- 1) Landwirtschaft und Landmaschinen-Technik
- 2) Verwaltungsgrundlagen und Betriebsleitung
- 3) Ausrichtung Kundendienst
- 4) Qualität, Sicherheit und Umwelt

Wir haben mit EFFAT eine Reihe von Dingen verwirklicht. Heute müssen wir 2 Vorschläge prüfen:

- Welche Qualifikationen für das Personal
- Projekt eines professionellen „Passes“

3. DARLEGUNG DER ZIELE UND DES ABLAUFES DES PROJEKTS

Patrick **CAUDRON** (RÉSEAU-PROJECTIVES) stellt das derzeit laufende Projekt vor, das mit der Unterstützung der Europäischen Kommission durchgeführt wird. Das Projekt betrifft 5 allgemeine Ziele:

- die Bedürfnisse abhängig von der Unterschiedlichkeit der Situationen genau erfassen;
- das Abkommen vom 26.04.07 in jedem Mitgliedstaat umsetzen, und zwar nach einem Zeitplan, den jeder Mitgliedstaat einhalten kann;
- in Fällen, wo es sich als notwendig erweist, die Voraussetzungen für die Einrichtung von Strukturen schaffen, die sich in einem paritätischen Rahmen mit Berufsausbildung befassen;
- die Aufnahme neuer Arbeitskräfte aus dem Agrarbereich in die Lohnunternehmen, im Rahmen der Umstrukturierung des Sektors;
- eine einheitliche Entwicklung der Kompetenzen auf der Ebene der EU organisieren, damit hochwertige und qualifizierte Arbeitsplätze geschaffen werden können.

4. VORSTELLUNG DES „QUALIPASSES“

Arnd **SPAHN**, Agrarsekretär (EFFAT): Herr **KLÖCKER** hat die zu erzielenden Ergebnisse und die Entscheidungen der Projektkonferenz beschrieben. Er dankt den Experten, EFFAT und CEETTAR, die an der Verwirklichung dieses Projekts mitgewirkt haben. Er präsentiert den „QUALIPASS“ mit den verschiedenen Modulen und Kategorien. (Das Dokument ist diesem Protokoll im Anhang beigelegt). Nun muss über die Gestaltung des „Passes“ und seine Realisierung entschieden werden. Welche Sozialpartner, europäische oder nationale? Wird er von einem nationalen Institut realisiert, oder von einem Ausbildungszentrum? Die europäischen Sozialpartner werden das System regeln müssen. Wir werden die ersten in unserem Sektor sein, die einen „QUALIPASS“ realisieren.

Jorge **SANTOS**: Ich bin mit dem sozialen Dialog, mit der Berufsausbildung und dem „QUALIPASS“ einverstanden. Der Agrarsektor ist anderen voraus, aber es fehlt ihm an kultureller Ausbildung, und dies kann sich als Hemmnis für den sozialen Dialog erweisen. Der von einem einzigen Organ zertifizierte Pass lässt sich nicht realisieren.

5. DIE AUSBILDUNG IN POLEN

Edmund **LORENCOWICZ** von der Landwirtschaftlichen Universität von LUBLIN in POLEN präsentiert die Situation im Bereich der Ausbildung in Polen. Er beschreibt die Merkmale, die verschiedenen Systeme, die Dauer und die Zukunft des Sektors.

6. KURZE EINFÜHRUNG IN DIE EUROPÄISCHEN STRUKTURFONDS

Frau Ana-Maria **NOGUEIRA** von der Generaldirektion „Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit“ stellt die Strukturfonds und vor allem Artikel 5 vor. Die Sozialpartner können an den Sozialfonds mitwirken, indem sie sich mit den Projekträgern zusammenschließen, d. h. mit nationalen, regionalen oder auch lokalen

Behörden. Hier das Link zu den ESF: <http://ec.europa.eu/esf>. Nun beginnt eine Debatte mit den Teilnehmern.

Jorge **SANTOS**: In der Landwirtschaft fehlt es an Ausbildung. Haben die Sozialpartner Projekte vorzuschlagen? Wie kann mit den lokalen Behörden zusammengearbeitet werden?

Arnd **SPAHN**: Wir freuen uns über die neuen Regeln des ESF. Wir müssen unsere Mitglieder über die verschiedenen Möglichkeiten informieren. Ich danke Mme. **NOGUEIRA** und Jackie **MORIN** von der Generaldirektion „Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit“, die alles getan haben, um uns diesen Austausch zu ermöglichen. Die Umstrukturierung des Sektors macht eine angemessene Ausbildung erforderlich, die unseren Vertretern erlaubt, die Informationen, die Frau **NOGUEIRA** uns erteilt hat, in die Praxis umzusetzen. Wir hoffen auf eine rasche Entscheidung über die Anerkennung der Sozialpartner, vor allem mit den neuen Mitgliedern. Wir werden uns während des kommenden Treffens in ISTANBUL mit dieser Frage befassen.

Ein Vertreter von UNIMA Italien (CEETTAR) ist der Ansicht, dass wir uns an die Regionen und andere Organisationen wenden müssen, aber häufig haben andere Interessen Vorrang. Unsere Absichten sind gut, aber sie bleiben wirkungslos, und sogar unsere Rechte werden häufig aufgegeben.

Frau **NOGUEIRA**: Die europäischen Strukturfonds werden nicht direkt verwaltet; es handelt sich um eine gemeinsame Verwaltung mit den Mitgliedstaaten, die die Prioritäten bestimmen. Die Rechtsvorschriften werden von den Mitgliedstaaten festgelegt.

7. VORSTELLUNG DER AUSBILDUNGSSYSTEME BESTIMMTER LÄNDER

7.1. Deutschland

Klaus **PENTZLIN**: Die Ausbildung dauert 2 bis 3 Jahre, je nach dem Niveau der Grundausbildung. Im Sommer gibt es eine Ausbildung im Betrieb. Ein neues Problem ist die Erbringung von Dienstleistungen; wir müssen Ausbildungsmodulen von 2 bis 4 Wochen bereitstellen. Wir haben eine vollständige Palette: Theorie und Praxis mit Führerschein, was unverzichtbar ist. Die Gesetzgebung muss geändert werden, damit das Alter zum Führen eines Traktors im Betrieb von 16 auf 15 Jahre herabgesetzt wird. Es gibt eine mündliche und schriftliche Prüfung, und nach 3 Jahren eine Abschlussprüfung. Wir würden die Kurse nach 2 Jahren gern durch ein Diplom ergänzen, damit wir junge Leute haben, die einen Betrieb leiten können. Ich danke den Gewerkschaften, denn wir arbeiten gut zusammen. Wir haben ein gemeinsames Ziel, und zwar, dass die jungen Leute mehr lernen müssen als lediglich eine Maschine zu führen: Technik, Verwaltung, Erbringung von Dienstleistungen.

7.2. Dänemark

Morten **FISCHER-NIELSEN** (3F Dänemark/EFFAT): Die Ausbildung ist kostenlos, ausgenommen Verpflegung und Unterkunft. Die Kurse dauern 20 Wochen und können je nach dem Ausgangsniveau verkürzt oder verlängert werden. Die Ausbildung findet auf dem Bauernhof und in der Schule statt. Nach den Grundkursen stehen verschiedene

Optionen zur Wahl, mit einer Mindestdauer von dreieinhalb Jahren. Auf dem Bauernhof sind 2 verschiedene Arten von Ausbildung zu absolvieren. Das System ist flexibel, es kann angepasst werden, und man kann es auch vertiefen oder nicht. Auf eine Frage antwortet der Redner, dass alle bei Abschluss der Ausbildung eine Arbeit haben werden und dass es in Dänemark in diesem Bereich keine Beschäftigungsprobleme gibt.

7.3. Italien

Francesco **ORSOMANDO** (FAI-CISL/Italien/EFFAT): Wir haben einen Fragebogen, um die Lücken zu füllen, denn es gibt keine Zertifizierungseinrichtung; dafür ist die Region zuständig. Der Ausbildungszyklus umfasst mehrere Etappen: Ausbildung bis 18 Jahre, anschließend Praktika und danach berufliche Weiterbildung. Es ist also die Region, die das Diplom zuerkennt und zertifiziert. Der technologische Kontext entwickelt sich ständig weiter. Unser Anliegen ist das System der Anerkennung zwischen Mitgliedstaaten. Dabei stellt sich die Frage: Wer wird die Fähigkeiten der Arbeitskräfte aus Drittländern zertifizieren? Sind sie ausreichend geschult, um mit den Maschinen umzugehen? Und dann gibt es die Sprachprobleme: Chinesisch und andere Sprachen. Unsere Erwartungen betreffen die Gesetzesreform von 2003; die Reform wird zusätzliche Ausbildungen nach sich ziehen. Es ist notwendig, die neuen Berufe zu ermitteln, die mehr Arbeitskräfte beschäftigen. Es gibt ein integriertes System mit einer praktischen Ausbildung, einschließlich beruflicher Weiterbildung und verschiedenen Arten der Ausbildung. Es müssen Niveaus für obligatorische und für ergänzende Ausbildung vorgesehen werden.

7.4. Frankreich

Patrice **DURAND** (EDT Frankreich/CEETTAR) und Eric **SWARTVAGHER** (FGA-CFD/ Frankreich/EFFAT). (Ein Teil ihres Beitrags liegt dem Protokoll bei). Der Umfang der Ausbildung lässt sich an der Zahl der ausgebildeten Jugendlichen erkennen: 4- bis 5000. Es gibt 4 Merkmale: komplexe allgemeine Organisation, hervorragende Eingliederungsquote in den Arbeitsmarkt, mangelnde Attraktivität (Mangel an jungen Arbeitskräften) sowie konkrete Bedürfnisse und Reformwillen. Es gibt Maschinenführer, Berufe in Verbindung mit der Mechanik und Arbeitsverwalter. Die Sozialpartner wirken am Inhalt der Diplome mit, die regelmäßig überarbeitet werden. Es gibt die Theorie und die Praxis, aber in der Praxis fehlt es an jungen Menschen, vor allem zum Führen von Maschinen, was mit dem Alter zusammenhängt. Die Gesichtspunkte sind Umwelt, Qualität, phytosanitäre Produkte und Sicherheit. Wir möchten, dass das Führen von Maschinen die Regel wird, mit einer Dauer von 2 bis 3 Jahren, für einen Verwalter ist sie länger. Es gibt Interventionen des Staates, der Region, der Sozialpartner, von Vereinigungen. Diplome werden weithin verwendet, aber wir haben das V.A.E. (das französische Modell der Validierung erworbener beruflicher Kompetenzen) und die Weiterbildung. Das 2002 eingeführte V.A.E. hat die Ausbildungskultur grundlegend verändert. Endlich wird eingeräumt, dass Ausbildung auch außerhalb der Schule stattfinden kann. Die lebenslange Ausbildung macht diesbezüglich bestimmte Elemente verfügbar. Je nach der von der Ausbildungskommission validierten Liste ist es möglich, ein vollständiges oder partielles Diplom zu erhalten. Dazu ist eine Erfahrung von 3 Jahren erforderlich, die an einem Stück oder mit Unterbrechungen erlangt werden kann. Dies richtet sich an Arbeitskräfte mit allen Arten von Verträgen, befristet oder unbefristet. Um das System kümmert sich die Kapitalsammelstelle, die seit 1 oder 2 Jahren operationell ist. Dieses System wurde von den Behörden eingerichtet, aber es ist an uns, es mit Leben zu erfüllen. Was unsere Erwartungen anbelangt, wünschen wir uns, dass sich der

Austausch im Ausbildungsbereich in Europa entwickelt. In Europa werden nämlich identische Maschinen benutzt, während es manchen Ländern an Bewerbern fehlt. Wir stellen uns vor, dass die Dinge so organisiert werden könnten, dass in verschiedenen Ländern Praktika angeboten werden. Wir möchten Austauschaktivitäten zwischen den Ausbildungszentren entwickeln, die auf Landwirtschaftsausstattung vorbereiten, und ein europäisches Projekt zur Anerkennung der Berufe auf europäischer Ebene aufbauen.

7.5. Niederlande

Frau Hannie **ZWEVERINK** (CUMELA/NIEDERLANDE/CEETTAR) und Wim **RAMAKERS** (CNV/EFFAT): Die Arbeitgeber zahlen für die Ausbildung, aber sie erhalten einen Zuschuss. Die Unternehmen tragen einen Teil der Kosten der Studierenden. Es gibt einen Unterschied zwischen der Weiterbildung und den Kursen. Wir haben 2 Optionen: „BBL“: 1 Tag im Klassenzimmer und 1 Tag vor Ort, und „BOL“: 2 Tage im Klassenzimmer und 1 Tag vor Ort. Im Jahr 2007 wurden 670 Jugendliche ausgebildet, und 2008 waren es 1097. Viele junge Menschen wollen zu uns kommen. 500 Stunden praktische Ausbildung und 500 Stunden Theorie. Die Kurse über Grüne Landwirtschaft beinhalten die Spezialisierung der Infrastruktur und der Methoden. Der Staat finanziert 1400 EUR pro Studierenden und 1800 EUR für die Schule, wenn ein Diplom erlangt wird. Der bzw. die Studierende zahlt 960 EUR pro Jahr. CUMELA hält die Grundausbildung für wichtig, vor allem die Themen im Zusammenhang mit Verwaltung und Sicherheit. Die Gewerkschaften bilden ebenfalls aus: Jedes Jahr werden dafür 1,2 Millionen EUR ausgegeben, was 0,2 % der Bruttolohn- und Gehaltssumme entspricht. Die Sozialpartner haben beschlossen, sich umfassender um diese Fragen zu kümmern. Wir haben gewisse Erwartungen, und zwar eine hochwertige Ausbildung und eine gezieltere Ausrichtung auf Subventionen.

8. PRÄSENTATION VON ENFE – FORSTSEKTOR

Barrie **HUDSON** (Schottland/Vorsitzender ENFE) (Forstliche Lohnunternehmen) Ich freue mich über die Gelegenheit, über unsere Zusammenarbeit mit CEETTAR zu sprechen. Wir haben 14 Mitgliedsverbände, 450 Millionen Kubikmeter Holz pro Jahr. Wir haben 50 000 Unternehmen mit 250 000 Arbeitnehmern. Wir arbeiten für die wirtschaftliche Entwicklung mit CEETTAR zusammen. Wir versuchen, unsere Probleme zu lösen, indem wir das Image der Unternehmen dadurch verbessern, dass die Arbeitnehmer eine gute Ausbildung erhalten. Die guten Unternehmen erzielen gute Gewinne. Die steigenden Erdölpreise werden Auswirkungen haben. Die Unternehmen können angesichts der Krise neue Möglichkeiten bieten und Lösungen für die Arbeitnehmer finden. Drei Beispiele, um die Qualität zu verbessern: Best Practice, Festlegung von Normen, Umgang mit Wettbewerb. Wir führen mit Universitäten in ganz Europa Forschungs- und Entwicklungsprojekte durch. Wir kommen zwei Mal pro Jahr zusammen. Unsere Unternehmen sind nicht isoliert, da die Probleme gleich sind. Der Grad der Mechanisierung nimmt unaufhaltsam zu. In Finnland zum Beispiel nimmt die Mechanisierung in 98 % der Unternehmen zu. Im Osten wird untersucht, wie die KMU sichere Arbeitsbedingungen einführen. Wir entwickeln ein Zertifikat mit Best-Practice-Kriterien. Die Übertragung von Kompetenzen und die Verhütung von Katastrophen sind Probleme, mit denen wir uns befassen, ebenso wie die Möglichkeit der Flexibilität. Wir wollen, dass die Forstbetriebe vorangehen, und Eddy Klöcker ist mit uns einer Meinung, wenn wir erklären, dass wir qualifizierte Arbeitskräfte und hochwertige Ausrüstung haben

wollen. Wir möchten ein Handbuch haben, eine gültige Zertifizierung mit allen Akteuren: Unternehmen und Arbeitnehmern. In einem Jahr, oder auch 18 Monaten, werden wir eine formelle Arbeitsmethode haben.

9. DARSTELLUNG DES „QUALIFIKATIONSPASSES“

Arnd **SPAHN** dankt allen Experten, die sich um den guten Ablauf dieser Konferenz bemüht haben. Wir brauchen einen europäischen Beruf, der sich immer mehr durchsetzen wird. Die Beiträge und Präsentationen haben gezeigt, dass wir zu hochwertigen Arbeitsplätzen gelangen müssen. Wie lässt sich ein europäischer Beruf realisieren? Es gibt Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten. Die Realisierung des „PASSES“ wird zwischen den nationalen Sozialpartnern zu regeln sein. Es besteht keinerlei Verpflichtung, sich für den „QUALIPASS“ an unsere Linie zu halten.

Es wird auf alle Fälle notwendig sein, ihn in 2 Jahren zu überarbeiten. Trotz der Mängel müssen wir den Arbeitnehmern unsere Arbeiten vorlegen. Akzeptieren Sie das vorgeschlagene Dokument?

Mehrere Teilnehmer weisen darauf hin, dass das Dokument den Gewerkschaftsorganisationen und den Sozialpartnern vorgelegt werden muss. Antwort von Arnd **SPAHN**: Es geht darum, das vorgeschlagene Dokument zu billigen. Es wird in Papierform realisiert, da die Kosten für eine elektronische Version zu hoch sind.

Das Dokument wird einstimmig gebilligt.

Arnd **SPAHN** dankt den Teilnehmern und erklärt, das Dokument sei das Ergebnis dieses Projekts und von 2 Konferenztagen. Zwischen den Sozialpartnern haben bereits vorbereitende Diskussionen stattgefunden. Er weist ferner darauf hin, dass es notwendig ist, die Situation der Ausbildung im Bereich der Lohnunternehmen in einer Reihe von Ländern gründlicher zu untersuchen. Zu diesem Zweck werden sich die externen Experten an Ort und Stelle begeben: Bulgarien, Rumänien, Litauen, Lettland, Polen und Deutschland. Im Anschluss daran wird im September eine Sitzung stattfinden, wahrscheinlich in Malmö (Schweden).

10. ERSTE ALLGEMEINE SCHLUSSFOLGERUNGEN

Eddy **KLÖCKER** versucht, die ersten Schlussfolgerungen aus dieser Konferenz zu ziehen, und gliedert sie in fünf Punkte:

- 1) Diese Konferenz war ein Erfolg; wir haben das Abkommen von 2007 bestätigt und wir haben das Projekt des „QUALIPASSES“, der eine Bescheinigung beruflicher Qualifikationen darstellt, verabschiedet. Die rechtlichen Aspekte liegen nun in Händen der Organisationen.
- 2) Dies ist eine weitere Etappe im sozialen Dialog – eine Etappe, die uns zu einem sektoralen Ausschuss für den sozialen Dialog führen sollte.
- 3) Wir müssen versuchen, europaweit auf ein und dieselbe Ausbildung für unsere Unternehmer und für unsere Arbeitnehmer hinzuarbeiten. Es handelt sich um einen

neuen Sektor, der interessante Möglichkeiten eröffnen. Gemeinsam werden wir mehr erreichen.

- 4) Wir sind ein Sektor für sich, der nicht mit der Landwirtschaft verbunden ist, aber wir erbringen Dienstleistungen für die Landwirtschaft.
- 5) Die Beschäftigung in den Lohnunternehmen ist eine qualifizierte und qualifizierende Beschäftigung. Wir sind in einem interessanten Sektor, der jedes Jahr um etwa 5 % wächst.

11. ABSCHLUSS DER KONFERENZ

Der Vorsitzende Klaus **PENTZLIN** dankt den Teilnehmern, den Dolmetschern und dem Sekretariat der EFFAT und wünscht allen Teilnehmern eine gute Heimfahrt.

ENDE DER KONFERENZ