

Ein verstärkter Sozialdialog zugunsten der Berufsausbildung und der Risikoprävention in den land- und forstwirtschaftlichen Dienstleistungsunternehmen

BERICHT DER SACHVERSTÄNDIGEN

Von CEETAR in Zusammenarbeit mit EFFAT erarbeitetes Projekt



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

VP/2011/001/0615

Von der Europäischen Kommission kofinanziertes Projekt
VS/2012/0440

INHALTSÜBERSICHT

Themen	Seiten
I - Einleitung	3
II - Das Projekt	5
III - Die Studie	9
3.1. – Ergebnisse der Umfragen	9
Gruppe A: Risikoprävention	9
Gruppe B: Rentabilität und Unternehmensführung	14
Kommentare	22
IV - Einige Schlussfolgerungen als Grundlage eines Aktionsplans	23
Anhänge: Webseiten zur Einsicht	25

I - Einleitung

Der uns anvertraute Auftrag soll dazu beitragen, Vorschläge zur Verbesserung des Sozialdialogs im Sektor der LDU zu formulieren, so dass dieser sektorale Dialog die konkrete Umsetzung der Maßnahmen aus dem Arbeitsprogramm der Sozialpartner auf europäischer Ebene begünstigt. Die Qualität dieses Dialogs, auf europäischer Ebene, hängt von der Qualität des Sozialdialogs auf nationaler Ebene ab. Die stimmt umso mehr, als es in unserem Sektor bis dato keinen offiziellen Ausschuss für den Sozialdialog gibt. Die partnerschaftlichen Beziehungen finden im Rahmen eines allgemeineren Ausschusses statt: Landwirtschaft.

Vorab scheint es uns wichtig, den nationalen Sozialpartnern des LDU-Sektors mitzuteilen, dass das Jahr 2013 ganz im Zeichen von 50 Jahren Sozialdialog in der Landwirtschaft steht, und dass dieser Dialog höchst bedeutende Ergebnisse gezeitigt hat, die seine Vorteile sowohl für die Beschäftigten als auch für die Arbeitgeber unterstreichen.

Der Sozialdialog erweist sich als wesentlicher Baustein für den Erfolg des europäischen Modells, im Hinblick auf wirtschaftliche Entwicklung, Beschäftigung, Lebensumstände und Lebensqualität. Aus dieser Sicht ist es wichtig daran zu erinnern, dass jeder Mitgliedstaat über diesen Bereich zwar souverän entscheidet, sein Beitrag zum Erfolg des Sozialdialogs unter anderem aber auch davon abhängt, inwiefern man sich seines Stellenwerts bewusst ist und seine Bedeutung versteht. Zwar bleibt die nationale Ebene für die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern maßgeblich, doch kann die europäische Ebene dynamische Ansätze initiieren, die danach zwangsläufig eine einzelstaatliche Ausgestaltung erfordern.

Zu den für die LDU wichtigen Resultaten des europäischen Sozialdialogs zählt das Thema des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Zahlreiche Texte wurden auf diesem Gebiet verfasst, darunter die von EFFAT und CEETTAR im Jahr 2004 unterzeichnete EntschlieÙung „**Erfolg ist kein Zufall**“. Der Fragebogen, der den befragten Organisationen unterbreitet wurde, umfasste spezifische Fragen zu diesem Aspekt. Daneben wurden noch weitere Dokumente erarbeitet:

Juni 2004: Ein **Verhaltenskodex** zum Thema der sozialen Verantwortung der land- und forstwirtschaftlichen Dienstleistungsunternehmen in der Europäischen Union.

- Auf europäischer Ebene haben die beiden Organisationen CEETTAR und EFFAT den Austausch von Informationen und Stellungnahmen, sowie eventuelle gemeinsame Aktionen in allen Bereichen vereinbart, selbst zu gemeinschaftspolitischen oder EU-rechtlichen Themen, insofern diese wirtschaftliche und soziale Auswirkungen auf den LDU-Sektor haben.
- Dieser Austausch von Informationen und Stellungnahmen erfolgt nach Maßgabe der nationalen und europäischen Vorschriften über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer.

2005 – 2008: Ein **gemeinsamer Arbeitsplan** zur Umsetzung des europäischen Sozialdialogs:

- Der gemeinsame Arbeitsplan definiert eine Reihe von Aktionen, welche die europäischen Sozialpartner des LDU-Sektors in den vier folgenden politischen

Bereichen vereinbart haben: *Beschäftigung, EU-Erweiterung, Arbeits- und Gesundheitsschutz und Berufsausbildung.*

Dezember 2006: Gemeinsame Erklärung „Deklaration von Münster“: Auf dem Weg zu mehr Beschäftigung und Qualität

- Die Organisationen sind fest entschlossen, gemeinsam alle hilfreichen und notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, damit im ländlichen Sektor mehr Unternehmen, mehr Arbeitsplätze und mehr hochwertige Dienstleistungen entstehen können.

2006 – 2007 – 2008 - 2011: Gemeinsame **Projekte und Forschungsaktionen**

1. Die Umsetzung der europäischen Beschäftigungspolitik im Sektor der land- und forstwirtschaftlichen Dienstleistungsunternehmen.
2. Entwicklung der Kompetenzen und der Ausbildung für neue und qualifizierte Arbeitsplätze in den Dienstleistungsunternehmen des ländlichen Raumes.
3. Ländliche Entwicklung: Hochwertige Arbeitsplätze, innovative Unternehmen.
4. Auf dem Weg zu hochwertiger Beschäftigung und verstärkten Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen im Sektor der land- und forstwirtschaftlichen Dienstleistungen.

April 2007: Sektorales Abkommen über die Fortbildung im Bereich Spezialwissen und landwirtschaftliches Maschinenwesen. Ausbildung zum zertifizierten, qualifizierten landwirtschaftlichen Dienstleister.

Dieses Projekt umfasst gewissermaßen eine Bewertung der Maßnahmen und Aktionen, die auf europäischer Ebene zur Umsetzung in allen Ländern vorbereitet und ausgehandelt wurden, in denen CEETAR, gemeinsam mit EFFAT, einen gewissen Einfluss ausübt. Diese Übung ist insofern interessant, als:

Sie ermöglicht, die Ergebnisse des Sozialdialogs zu ermessen, bei dem CEETAR in seinem Tätigkeitsbereich eine sichtbare und eigenständige Rolle an vorderster Front spielen möchte;

Sie die Entwicklung von Aktionen ermöglichen soll, um gewissen Vereinbarungen der Vergangenheit eine neue Dynamik zu verleihen;

Sie dazu beiträgt, einen Sektor zu regeln, der sich im Rhythmus des strukturellen und technologischen Wandels, vor einem Hintergrund wachsender finanzieller Herausforderungen und eines immer größeren Kapitalbedarfs weiterentwickelt.

II - Das Projekt

Unser heutiges Vorhaben soll die geeigneten Ansatzpunkte aufzeigen, um die von CEETTAR seit mehreren Jahren durchgeführten Innovationsmaßnahmen fortzuführen; sowohl auf Ebene der Länder, in denen die Organisation bereits vertreten ist, als auch in neuen Mitgliedstaaten oder Kandidatenländern, die ein gewisses Potenzial zur Entwicklung dieser Aktionen erkennen lassen. Es verfolgt drei allgemeine Ziele:

1. Im Rahmen einer Kampagne zur Risikoprävention als vollwertiger Partner für die EU-OSHA auftreten;
2. Den Sozialdialog auf Ebene der verschiedenen MS und Kandidatenländer ausbauen und harmonisieren, um eine effizientere Umsetzung der Arbeitsprogramme auf europäischer Ebene zu erwirken;
3. Die Praktiken im Ausbildungsbereich angleichen und erste Überlegungen zu einer vorausschauenden und präventiven Beschäftigungs- und Qualifikationspolitik anstellen² -

In diesem Rahmen werden 5 konkrete Ziele angegeben:

1. Die bestehenden Maßnahmen und innovativen Praktiken zur Risikoprävention am Arbeitsplatz erkennen und fördern;
2. Innovative und vorausschauende Praktiken im Bereich der Ausbildung und der prädiktiven und präventiven Beschäftigungs- und Qualifikationspolitik erfassen, um bewährte Praxisbeispiele abzuleiten;
3. Das Beschäftigungsniveau im Sektor möglichst erschöpfend erfassen;
4. Die Schwierigkeiten beseitigen, die das reibungslose Funktionieren des Sozialdialogs verhindern;
5. Durch die entsprechende Anpassung der Webseite www.rural-services.eu ein interaktives Hilfsmittel für den Austausch von Informationen bereitstellen.

Unsere Aufgabe besteht darin, Sie beim teilweisen Erreichen dieser operativen Ziele zu unterstützen, vor allem indem wir unter den CEETTAR-Mitgliedern, sowie bei anderen Sektoren und/oder aus anderen Dokumentationsquellen eine Reihe von Informationen zusammentragen.

Die gewünschten Auskünfte betrafen zwei Bereiche:

1. Die Risikoprävention, mit insgesamt 11 Fragen
2. Rentabilität und Unternehmensführung, mit insgesamt 10 Fragen

Es sei daran erinnert, dass dieses Projekt in Partnerschaft mit EFFAT durchgeführt wird, um den Willen der beiden Sozialpartner zu bekunden, eine Reihe von Aktionen gemeinsam zu entwickeln und fortzusetzen und so die Ergebnisse des europäischen Sozialdialogs allgemein sichtbar zu machen.

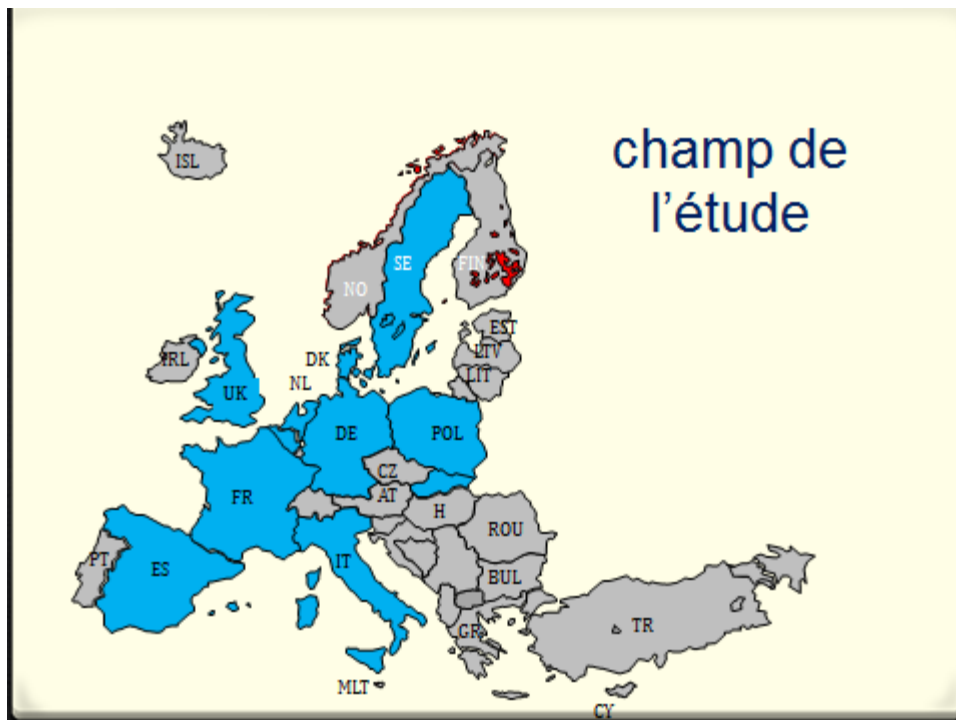
An der Studie beteiligt waren die folgenden Länder:

²Eine vorausschauende und präventive Beschäftigungs- und Qualifikationspolitik.

Deutschland - Belgien - Dänemark - Spanien - Frankreich - Italien - Niederlande - Polen -
Vereinigtes Königreich - Slowakei - Schweden.

Dies sind 11 von den 12 Ländern, in denen CEETTAR vertreten ist (es fehlt **Luxemburg**). Allerdings liegen uns bis dato die Antworten aus Deutschland und Frankreich noch nicht vor. Einige Daten können aber aufgrund der Wissensselemente, über die wir verfügen, trotzdem in den vorliegenden Bericht einfließen.

a) Durchführungsbereich der Aktion



Diese Karte zeigt die Größe des Einflussbereiches von CEETTAR. Die zehn untersuchten Länder machen flächenmäßig mehr als die Hälfte der EU-28 aus.

B) Andere Länder und Wachstumsquellen



Eine globale Analyse des Agrarsektors zeigt, dass sich der Wirtschaftszweig der land- und forstwirtschaftlichen Dienstleistungsunternehmen im Zuge der

wachsenden Professionalisierung der Landwirtschaft in den letzten 50 Jahren schrittweise entwickelt hat. Seit etwa 15 Jahren hat die Geschwindigkeit dieser Entwicklung zugenommen. Die zunehmende Durchschnittsgröße der landwirtschaftlichen Betriebe, der fortlaufende Strukturwandel und die Zunahme der technologischen Entwicklungen bilden, zusammengefasst, die Hauptursachen für das Wachstum des LDU-Sektors. Ganz allgemein betrachtet sind die LDU Dienstleistungsanbieter, die sich auf die Beratung und die Durchführung maschineller Verfahren in 5 Hauptbereichen spezialisiert haben:

Dienstleistungen im Bereich des Anbaus	Schutz der Kulturen	Forstwirtschaftliche Dienstleistungen	Dienstleistungen im ländlichen Bereich	Bauleistungen
Vorbereitung des Bodens (Pflügen, Ausbringen von Mist/Gülle, Säen)	Ernte, Bewässerungssysteme, Silieren	Baumpflege Aufforstung	Landschaftsgestaltung, Rasenschnitt	Dränage, Bohrungen, Transport, Baggertätigkeiten

Die immer höher spezialisierten landwirtschaftlichen Tätigkeiten und die Steigerung der Produktivität erfordern das Eingreifen von Leistungserbringern mit einer höheren Kapitalintensität, die dem Landwirt helfen, seine Kosten zu senken.

Auch die gestiegenen Umweltauflagen und die Veränderungen, die sich daraus ergeben, stellen die LDU vor neue Herausforderungen, bieten ihnen aber auch neue Chancen.

Diese Feststellung gilt für die 15 ältesten MS³, denn in den meisten neuen MS sind LDU nur geringfügig vertreten. CEETAR deckt mit den 12 MS, in denen der Verband vertreten ist, fast 2/3 des europäischen Gebiets und nahezu 80% der EU-Bevölkerung. Die

³MS: Mitgliedstaaten

Wachstumsmargen sind aus geografischer Sicht also begrenzt, in einigen Staaten entwickelt sich die Landwirtschaft aber noch sehr stark. Sicherlich erscheint das größenmäßige Entwicklungspotenzial dort deutlich geringer als in den CEETAR-12 Ländern. Deshalb gelten die tiefgreifenden Umstrukturierungen, die in den meisten der übrigen MS mit einer bedeutenden Entwicklungen bereits heute stattfinden oder in Zukunft zu erwarten sind, als wesentlicher Faktor.

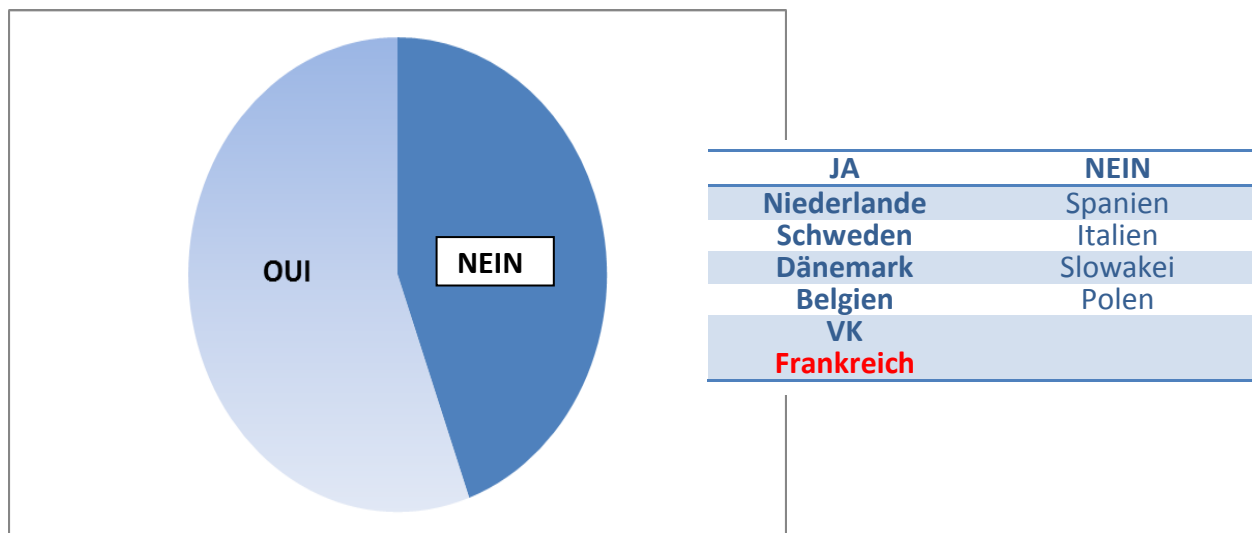
III - Die Studie

3.1. Ergebnisse der Umfragen

Gruppe A: Risikoprävention

Spezifische, auf die LDU ausgerichtete Informations- und Risikopräventionspolitik:

a) Umsetzung und Hindernisse



Sechs von den neun nordeuropäischen Ländern entwickeln eine spezifische Informations- und Präventionspolitik.

Die 4 übrigen können sich von diesen Erfahrungen inspirieren lassen, um ihre eigene Politik zu entwickeln, und dabei berücksichtigen, dass die meistgenannten Hindernisse administrativer und finanzieller Art sind. Gewisse Antworten wurden im Übrigen näher ausgeführt:

Italien: Es gibt Aktionen, die für den gesamten Agrarsektor bestimmt sind;

Slowakei: Das Thema erscheint noch relativ neu und muss erst allmählich in die Unternehmenskultur einfließen. Diesbezüglich will die Organisation, die den Fragebogen beantwortet hat, eine Pionierrolle übernehmen und zeigt dies auch durch ihre Mitwirkung an der Umsetzung.

Polen: Es gibt im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz nur allgemeine Vorschriften.

b) Organisation der Maßnahmen

Vorgeschlagen waren drei Anregungen (mehrere Antwortmöglichkeiten):

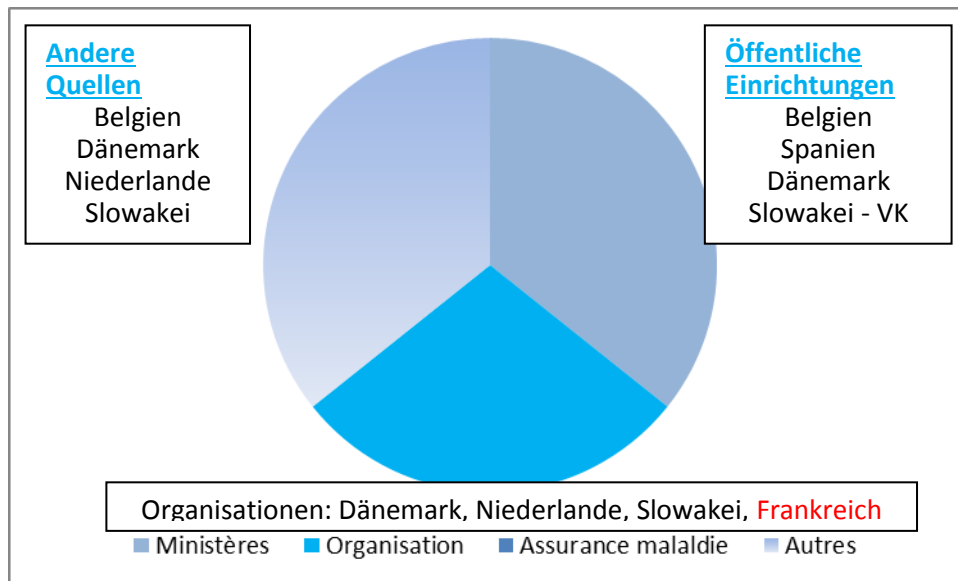
Ministerien (national, regional usw.)	Ihre Organisation	Krankenversicherungskasse
Spanien	<u>Dänemark</u>	Frankreich
Dänemark	<u>Niederlande</u>	
Vereinigtes Königreich	<u>Polen</u>	
Slowakei	Vereinigtes Königreich	
	<u>Slowakei</u>	

In Dänemark scheint sich ein Träger als wichtigster Akteur hervorzutun;
 In Belgien gibt es die Mission Wallonne des Secteurs Verts;
 In Schweden werden Maßnahmen in Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen entwickelt.

Die Antwort Polens muss von der Organisation, die den Fragebogen beantwortet hat, noch näher ausgeführt werden. Es scheint in der Tat einen Widerspruch zwischen der Intervention der Organisation in diesem Prozess und dem allgemeinen Charakter der Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften zu geben. Gibt es keine Grundlage, um die Entwicklung spezifischer Maßnahmen zu fördern? In der Slowakei möchte die entsprechende Organisation, wie bereits erwähnt, Pionierarbeit leisten und entwickelt diese Aktionen im Rahmen einer Partnerschaftvereinbarung. In Schweden und allen anderen Ländern, deren Name in der obigen Tabelle unterstrichen ist⁴ (mittlere Spalte) finden die Aktionen im Rahmen einer Vereinbarung unter Partnern statt. **In Frankreich ist es die Landwirtschafts-Krankenkasse, die für die Initiierung der Maßnahmen zuständig ist. Sie tut dies in Partnerschaft mit der repräsentativen französischen Organisation, im Rahmen des Tarifvertrags.**

c) Finanzierung:

⁴ **Belgien:** Per Tarifvertrag, **Polen** mit dem Verband der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer, **Schweden:** Vereinbarungen zwischen mehreren Parteien.



Vielfältige Finanzierungsquellen, an denen die befragten Organisationen einen großen Anteil haben.

Zu den übrigen Finanzierungsquellen zählen:

Belgien: Sozialversicherung

Niederlande: Allgemeines Abkommen mit den Sozialpartnern

Slowakei: Nationale Arbeits- und Arbeitssicherheitsinspektion

Schweden: LRF und SLA

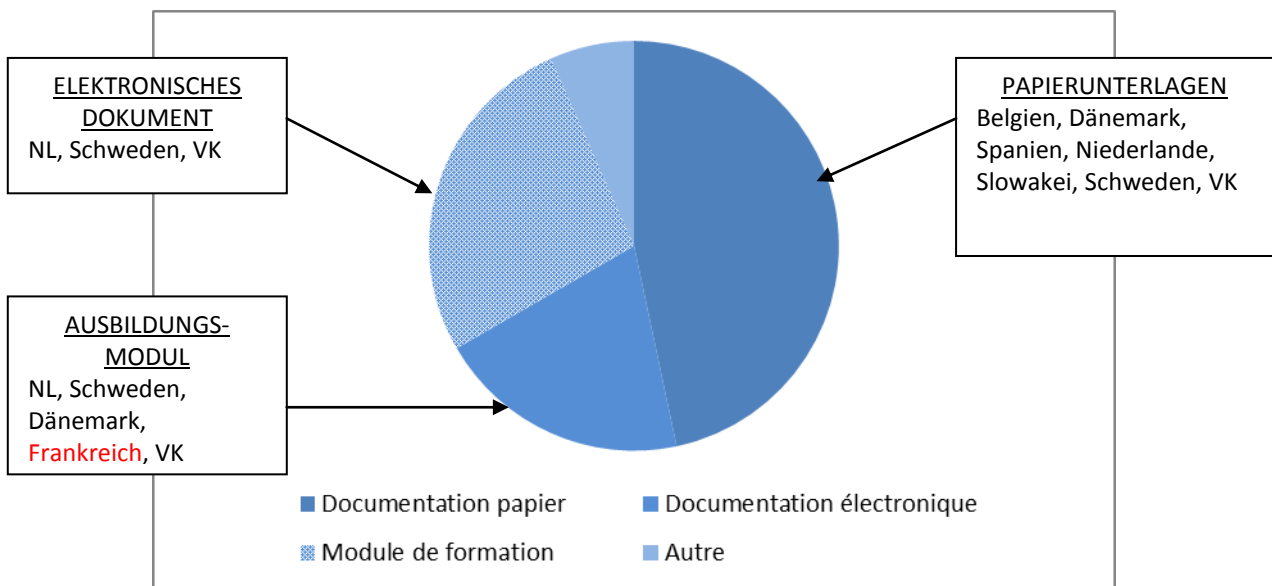
Frankreich: Die Arbeitgeber, über einen Beitrag

d) Arten von übermittelten Informationen

Arbeits- und Gesundheitsschutz (Müdigkeit, Stress...)	Belgien, Dänemark, Spanien, Niederlande, Slowakei, Schweden, VK
Spezifische Risiken in Verbindung mit dem Führen von Maschinen	Belgien, Dänemark, Niederlande, Slowakei, Frankreich und VK
Spezifische Risiken in Verbindung mit der Wartung von Maschinen	Belgien, Dänemark, Niederlande, Slowakei, Frankreich und VK
Spezifische Risiken im Umgang mit Chemikalien	Belgien, Dänemark, Niederlande, Slowakei, Schweden, Frankreich und VK
Im Hinblick auf eine bestimmte Zielgruppe (z.B. Maschinenführer, Wartungspersonal...)	Belgien, Dänemark, Niederlande, Slowakei, VK
Andere	VK (betrifft Lagerbestände)

In diesem Gesamtüberblick fehlen: Italien, Polen. Allerdings stimmt dies mit den Antworten auf die 1. Frage überein.

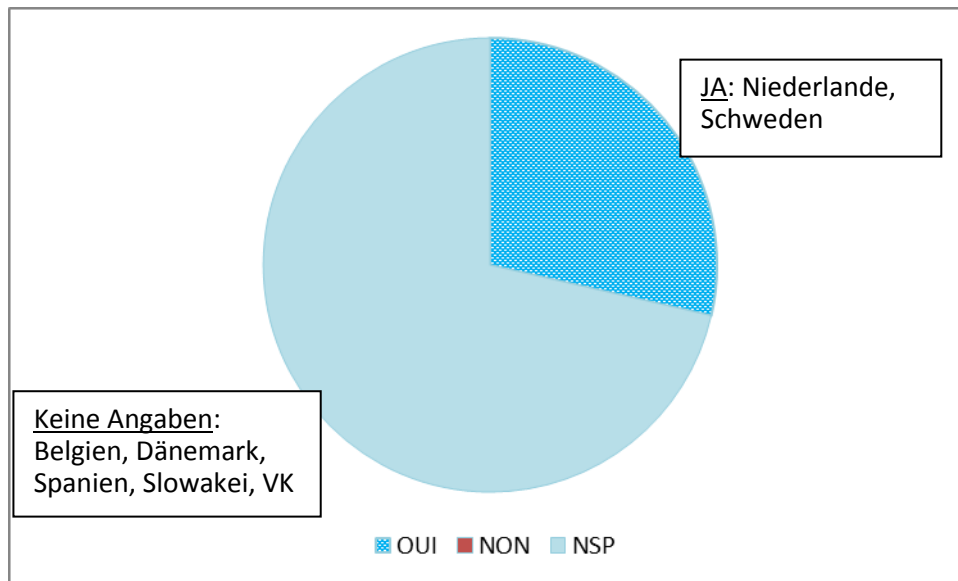
e) Pädagogische Hilfsmittel



Das am weitesten verbreitete Format bleibt das Papierformat, das in 7 von den 9 antwortenden Ländern vertreten ist. Das elektronische Format betrifft nur 1/3 aller Fragebögen. Die Ausbildungsmodule (außerhalb Frankreichs und Deutschlands) konzentrieren sich auf den Norden Europas; ihr Inhalt könnte in einer nahen Zukunft weiter präzisiert werden.

f) Ergebnisse

Alle Antworten deuten darauf hin, dass die Ergebnisse der eingeleiteten Maßnahmen nicht gemessen werden: Nur die Niederlande, **Frankreich** und Schweden weisen auf eine Verbesserung hin, insbesondere dank einer positiven Einstellung zu Fragen der Arbeitssicherheit (Niederlande) und eines spürbaren Rückgangs der Unfallzahlen in Schweden und **Frankreich**.



Diese Antworten sind also nicht verwendbar. Daneben wurden die Mitgliedsorganisationen auch nach der Anwendung der Branchenvereinbarung über die Resolution „Erfolg ist kein Zufall“ aus dem Jahr 2004 befragt. Nur die Slowakei bestätigt diese.

Offenbar muss das Thema weiter vertieft werden:

Sind die Teilnehmer überhaupt informiert?

Wenn ja, wird die Branchenvereinbarung als verbindlich, unangemessen oder unzureichend betrachtet?

g) Fall außerhalb der Länderberichte

Frankreich: (Quelle: MSA⁵)

Genau wie in den übrigen MS hat die moderne Lebensweise auch in Frankreich einen direkten Einfluss auf die Arbeitsorganisation. Neue Strukturen wie Arbeitgebervereinigungen oder Vertretungsdienste schaffen eine neue Beschäftigungsform: das Jobsharing, das eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Folge hat. Die Landwirte greifen außerdem verstärkt auf Dienstleistungsunternehmen zurück. Seit dem Jahr 2000 haben diese **35%** Beschäftigte zusätzlich eingestellt (Zahl: MSA). Ein Teil der Arbeit wird an landwirtschaftliche Lohnunternehmen oder Maschinenringe outgesourct.⁶

Die Zahl der Arbeitsunfälle innerhalb der LU⁷ ist rückläufig; ihr Schweregrad bleibt, dieser Einrichtung zufolge, jedoch besorgniserregend. Eine Studie gibt Aufschluss über die Verteilung des Unfallrisikos auf die hauptbetroffenen Bereiche:

- Arbeiten im Zusammenhang mit Tieren: 12 %
- Handling-Aufgaben: 15 %

⁵MSA: Mutualité Sociale Agricole, Sozialversicherung für Landwirte

⁶CUMA, Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole

⁷LU: Landwirtschaftliches Lohnunternehmen

- Arbeiten im Zusammenhang mit der Wartung von Maschinen und Werkzeugen: 16 %

Diese summarische Feststellung hat zu ersten Überlegungen und zur Einrichtung eines Workshops mit Beratern des zuständigen Dienstes für Risikoprävention am Arbeitsplatz (Service Prévention des Risques Professionnels) der MSA und mit Beratern der Landwirtschaftskammer geführt. Vor diesem Hintergrund kam der „Plan für Arbeits- und Gesundheitsschutz 2011-2015“ (*Plan SST*) zustande.⁸

Es wurden sechs nationale Entwicklungsansätze (*ADN, Axes de Développement Nationaux*) geschaffen, mit denen die MSA bis 2015 substanzielle qualitative und / oder quantitative Ergebnisse zu erzielen hofft.

Sechs von einem Gegenseitigkeitsprinzip getragene Handlungsansätze (*AMI, Axes Mutualisés d'Intervention*) betreffen die Themen, mit denen sich das SST-Netz vorrangig befasst; die meisten Maßnahmen, die sich daraus ergeben sollen, sind lokale Initiativen. Jede MSA leistet auch über spezifische, lokal entwickelte Aktionen einen Beitrag zu den ADN.

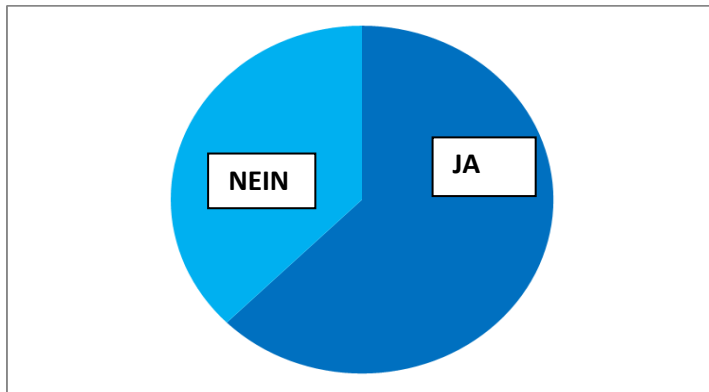
Es werden 17 Berufszweige begleitet, nicht zuletzt auf Grundlage der Conventions Nationales d'Objectifs de Prévention (*CNOP, Nationale Abkommen über Präventionsziele*), um die von den Unternehmen entwickelten Projekte leichter umsetzen zu können. Der Plan SST 2011-2015 ist außerdem ein guter Anlass, ein neues System der finanziellen Beihilfen zur Unfallprävention in Kleinunternehmen zu entwickeln.

In diesem Punkt nimmt Frankreich allerdings eine Sonderstellung ein. Als einziges System der sozialen Sicherung in Europa, das auch die Aspekte des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und die Prävention beruflicher Risiken beinhaltet, befindet sich die MSA in einer besonders günstigen Position: Sie kann sich mit zahlreichen Partnern und Institution konzertieren und fast zwei Millionen Erwerbstätige kollektiv oder individuell begleiten.

Gruppe B: Rentabilität und Unternehmensführung

a. Spezifische Initiativen zur Entwicklung der Management-Kompetenzen

⁸ <http://www.msa.fr/lfr/actions-prevention-sst>



JA:
Belgien, Dänemark, Italien, Polen, VK

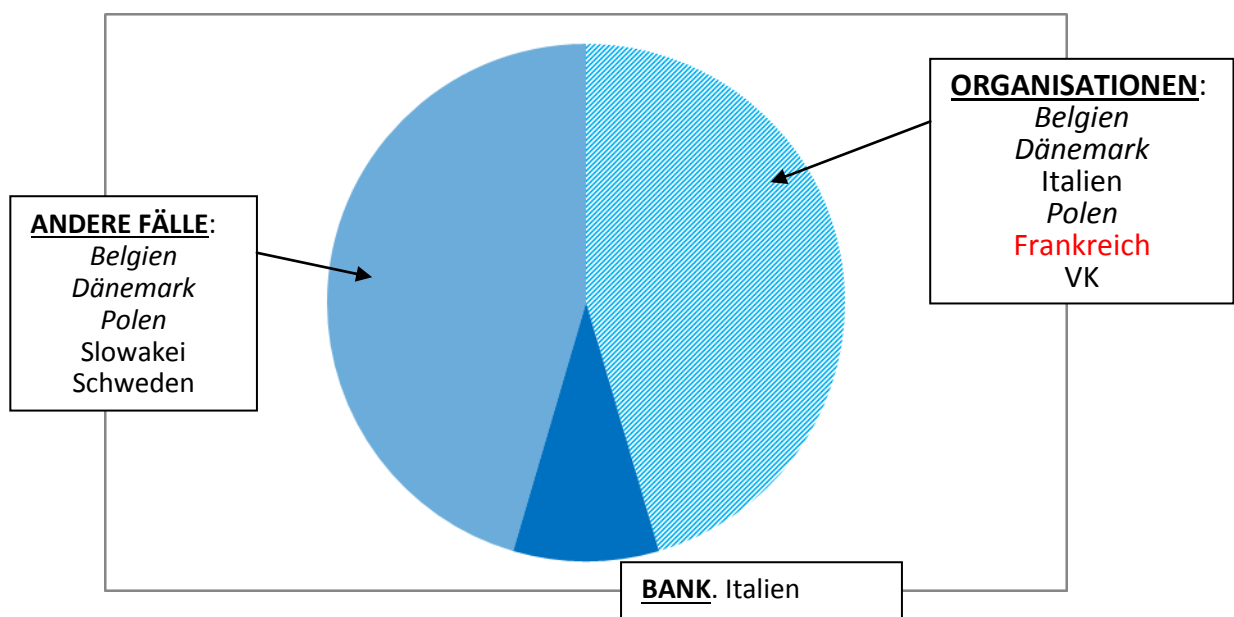
NEIN:
Spanien, **Frankreich**, Slowakei, Schweden

Im Fall Spaniens reichen die finanziellen Mittel der Organisation nicht aus, um einen spezifischen Ausbildungsgang in Unternehmensführung auszurichten.

In **Frankreich** obliegt dieser Auftrag den Partnern der LU, d.h. in erster Linie den Wirtschaftsprüfern, Handelskammern usw.

Die Inhalte werden mehrheitlich von den Organisationen gestaltet. In der Slowakei treffen die Unternehmen selbst ihre Wahl aus eigener Initiative. In Belgien werden die Kurse in Partnerschaft mit CRA-W angeboten.

b. Finanzierung



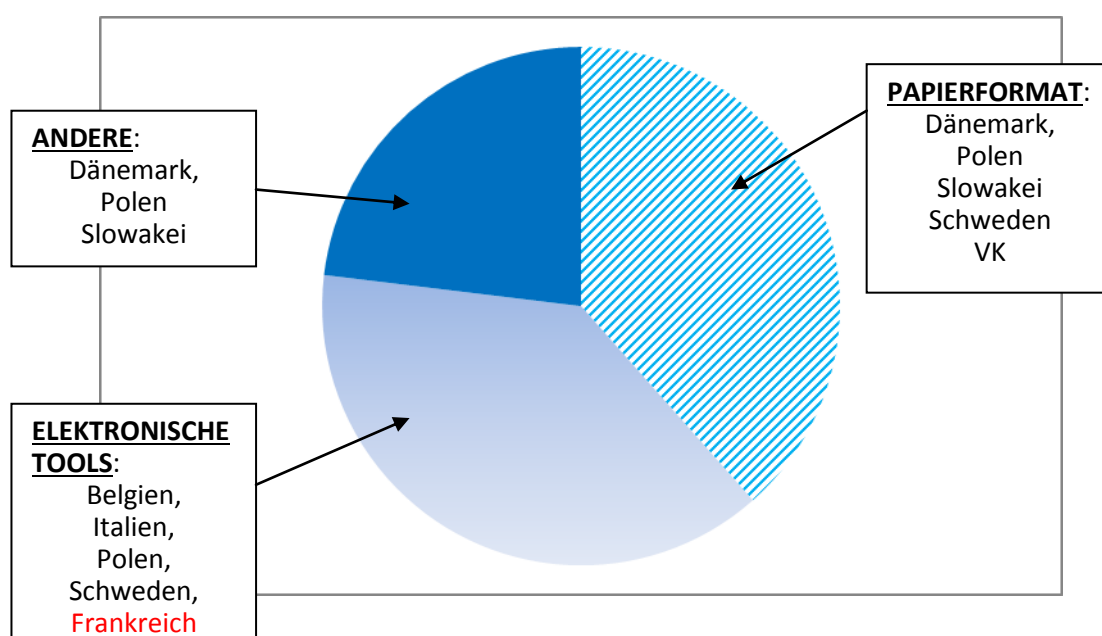
Die Finanzierung der Schulungen wird in **6** Ländern mehrheitlich von den Organisationen selbst gewährleistet. Parallel dazu gibt es in dreien dieser Länder (Namen der Länder *kursiv*) eine gemeinsame Finanzierung, wie in Belgien, wo sich beispielsweise die Regierung beteiligt. Italien stellt insofern einen Sonderfall dar, als die Banken einen Beitrag zur Finanzierung derartiger Bildungsgänge leisten.

c. Inhalt

Allgemeine Information zum Thema Unternehmensführung (Grundkenntnisse) für jede Art von Zielgruppen	Dänemark, Italien, Polen, Slowakei
Allgemeine Information zum Thema Unternehmensführung (Fortgeschrittene) für jede Art von Zielgruppen	Dänemark
Praktische Informationen mit Fallbeispielen aber für jede Art von Zielgruppen	Belgien, Dänemark, Italien, Schweden
Persönliche Initiativen (Unterstützung entsprechend der Unternehmensnachfrage)	Belgien, Dänemark, Frankreich , Schweden
Allgemeine Informationen für eine bestimmte Zielgruppe (z.B. Unternehmensführer oder Ehepartner/ für die Buchhaltung zuständiger Mitarbeiter...)	Dänemark, VK
Andere	Belgien, Polen

Inhaltlich überwiegt die allgemeine Information zum Thema Unternehmensführung. Genannt werden 4 Länder, zu denen Frankreich im Rahmen einer Unternehmensgründung hinzukommt (vorgeschriebenes Praktikum). Die praktische Einübung betrifft 4 der 9 Länder, und diesen Aspekt lohnt es sich zu betonen, denn diese Form der Schulung entspricht wahrscheinlich eher den Bedürfnissen der Unternehmer. Im Übrigen scheinen all diese Module durch individuell gestaltete Initiativen ergänzt zu werden, außer in Italien.

d. Pädagogische Hilfsmittel



Die Elektronik hat denselben Stellenwert wie die Papierfassung. In Dänemark scheint man besonders auf Dialog und persönliche Kontakte zu setzen. Im Allgemeinen zeitigen diese Inhalte positive Resultate, ohne dass auf die Bewertungsmodalitäten näher eingegangen wird.

Allgemeine Bemerkung zu beiden Frageblöcken: Alle Teilnehmer sind bereit, CEETAR eine Verbreitung der Initiativen zu gestatten, die jedes der antwortenden Länder ergriffen hat.

Abgesehen davon wird offenbar vor allem der Erfahrungsaustausch begrüßt, vor allem in Polen zu folgenden Themen:

Wirtschaftswissenschaften, Organisation, Unternehmensführung, landwirtschaftliche Dienstleistungen,
aber auch das Erbringen von Dienstleistungen, sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz im Bereich der landwirtschaftlichen Dienstleistungen

e) Fall außerhalb der Länderberichte

DEUTSCHLAND: Erstausbildung und Berufsausbildung: Ergebnisbeispiel des Sozialdialogs

Die Erstausbildung in Deutschland zeichnet sich durch zwei Besonderheiten aus:

Nach Absolvieren der <i>Grundschule</i> (gemeinsamer Basislehrplan für alle Schüler) werden 3 bis 4 Arten von Schuleinrichtung unterschieden	Die Bedeutung des <i>dualen Systems</i> . Nach Erfüllung ihrer Schulpflicht in Vollzeit folgen zwei Drittel aller jungen Deutschen derselben Altersgruppe während einer Dauer von zwei bis dreieinhalb Jahren einer dualen Berufsausbildung
--	---

Die Basisstruktur des deutschen Bildungssystems fußt auf einer Bund-Länder-Vereinbarung

Struktur des berufsbildenden Unterrichtswesens

4 Zweige

① **Die Berufsfachschulen**
Beruflich orientierte Schulen mit Vollzeitunterricht, welche die Schüler auf einen Arbeitsplatz vorbereiten oder eine Berufsausbildung erteilen, während sie zugleich die Allgemeinbildung vertiefen.

② **Die Fachoberschule**
Zugänglich für Realschulabgänger. Sie bietet allgemeinbildenden Unterricht und vermittelt daneben theoretische und praktische technische Kenntnisse

③ Das **berufliche Gymnasium/ Fachgymnasium**
Technisch oder wirtschaftlich orientierte Schule der
Sekundarstufe II.

④ Die **Fachschule**
Sie hat die Ausbildung von Fachpersonal für die
mittlere Führungsebene in diversen Sektoren zum
Ziel. Um Zugang zu dieser Ausbildung zu erhalten,
bedarf es eines Abschlusses in einer reglementierten
Ausbildung und einer gewissen Berufserfahrung in
diesem Sektor.

Das duale Ausbildungssystem

Rund 600.000 Jugendliche nutzen das so genannte „duale System“, das ihnen das Alternieren von Unterricht an einer Berufsschule und Praktika in Unternehmen über einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren ermöglicht.

2 Merkmale



Die Abwechslung zwischen Ausbildung im Unternehmen und Ausbildung an der Berufsschule



Die Trennung der Befugnisbereiche von Bund und Ländern: **Der Bund ist für die Berufsausbildung auf Unternehmensebene zuständig** und hat diese Aufgabe den Handelskammern, Handwerkskammern und Berufsverbände übertragen

Diese alternierende Ausbildung hat zum **Ziel**, eine **breite berufliche Grundausbildung** zu vermitteln und im Rahmen einer strukturierten Ausbildung **die Kenntnisse und technischen Fähigkeiten aufzubauen, die zur Ausübung eines qualifizierten Berufes notwendig sind**. Am Ende dieser Ausbildung erwirbt der Jugendliche das Recht, den reglementierten Beruf auszuüben, auf den er vorbereitet wurde, und den Titel einer qualifizierten Fachkraft / eines Facharbeiters zu führen

Die berufliche Fortbildung

Die Gesetze über Fort- und Erwachsenenbildung beschreiben diese als einen unabhängigen Bereich, der die berufliche, politische und allgemeine Weiterbildung umfasst. Verschiedenen Instanzen sind an der Verwirklichung der Berufsausbildung auf Ebene des Bundes und anschließend der Länder beteiligt. Die Sozialpartner und die Handelskammern sind in den Prozessen der Konzertierung, der Gestaltung und der Entscheidungsfindung allgegenwärtig. Eine föderale „Plattform“ für die Verantwortlichen der Weiterbildung wurde 1987 geschaffen (Konzertierte Aktion Weiterbildung, KAW). Sie umfasst Vertreter des Bundes, der

Länder, der Gemeinden, der Sozialpartner, verschiedener Verbände und Träger aus dem Bereich der Weiterbildung, Hochschuleinrichtungen und Medien.

Die föderalen Bestimmungen haben zum Ziel, eine größere Vereinheitlichung der Maßnahmen, die staatliche Anerkennung der Weiterbildungsabschlüsse und der Ergebnisse dieser Weiterbildung zu ermöglichen, sowie die berufliche Fortbildung zu verbessern und länderübergreifend anzugleichen. Die Vorschriften zur Weiterbildung sind enthalten im Arbeitsförderungsgesetz, im Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz, im Berufsbildungsgesetz, im Gesetz zur Ordnung des Handwerks, im Hochschulrahmengesetz, im Bundesausbildungsförderungsgesetz und im Fernunterrichtsschutzgesetz. Die Bedingungen und Grundsätze hinsichtlich der verfügbaren Beihilfen und der Studienfinanzierung sind in den Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetzen festgelegt.

Das Bundesberufsbildungsgesetz unterscheidet zwei Schlüsselbereiche der beruflichen Fortbildung:



Die Anpassungsfortbildung

Hier geht es darum, die erworbenen Berufsqualifikationen auf den neuesten Stand zu bringen und den neuesten wissenschaftlichen und technischen Entwicklungen anzupassen. Diese Form der Fortbildung hat keinen beruflichen Aufstieg.



Die Aufstiegsfortbildung

Sie hat im Allgemeinen das Erlangen einer höheren Qualifikation, mit oder ohne Diplom zum Ziel, die für eine berufliche Beförderung, einen beruflichen Aufstieg erforderlich ist. Die Länder sind zuständig für allgemeine Weiterbildung, Weiterbildung im Hinblick auf das Erlangen schulischer Qualifikationen, wissenschaftliche Weiterbildung für die Hochschuleinrichtungen, sowie für gewisse Bereiche der politischen und beruflichen Weiterbildung.

Die Tarifverträge enthalten zahlreiche Vorschriften, an die sich die Unternehmen halten müssen. Diese betreffen die berufliche Fortbildung und die berufliche Qualifikation, die politische und kulturelle Bildung, die Berufsprüfungen sowie die Schulung der Mitglieder von Betriebsräten oder anderen Verantwortlichen, die an Kongressen und Versammlungen teilnehmen können.

Die Unternehmen investieren große Summen in die Fortbildung. Sie sind die wichtigste Finanzierungsquelle, obschon keine gesetzliche Verpflichtung zur Finanzierung durch den Arbeitgeber besteht. Es gibt Finanzierungsverordnungen, die sich aus den Tarifverträgen ergeben. In diesem Fall zahlen alle Unternehmen einen Beitrag in einen gemeinsamen Bildungsfonds ein, auch diejenigen, die selbst keine Bildung anbieten.

Die öffentlichen Mittel (Kommunen, Länder, Bund, Europäische Union) umfassen die institutionelle Unterstützung für die Weiterbildungseinrichtungen, die institutionelle Hilfe für die kommunalen Volkshochschulen, die kommunale Hilfe für Aktivitäten der kulturellen Weiterbildung, die individuelle Unterstützung auf dem zweiten Bildungsweg, die individuelle

Unterstützung durch Bund, Länder und Gemeinden bei der Wiederaufnahme der Berufsausbildung und bei der Fortbildung von Arbeitnehmern.

Die individuellen Rechte der Beschäftigten auf Bildung: Der gesetzliche Bildungsurlaub

In den meisten Bundesländern gelten Vorschriften, die den Beschäftigten pro Jahr 4-5 Tage Urlaub zur Teilnahme an beruflichen oder politischen Schulungen garantieren (**Bildungsurlaub**). Während der Dauer des Bildungsurlaubs ist eine Lohn- und Gehaltsfortzahlung durch den Arbeitgeber vorgesehen. Schulungen im Bereich der „politischen Bildung“ werden vom Staat subventioniert; die Schulungskosten werden jedoch ganz oder teilweise vom Betroffenen selbst getragen. Aufgrund des begrenzten Erfolgs des gesetzlichen Bildungsurlaubs (nur 1,5% aller Beschäftigten nehmen pro Jahr daran teil) wurde im Jahr 2001 ein Zeitguthaben eingeführt. Hierbei geht es darum, individuelle Fortbildungszeiträume frei zu machen, die den Beschäftigten ermöglichen, sich innerhalb des Unternehmens weiterzuqualifizieren. Diese Fortbildungsgänge können während der Arbeitszeit, aber auch außerhalb derselben stattfinden.

Die berufliche Umschulung von Arbeitsuchenden

Arbeitslose und ungelernte Arbeitskräfte können die Vorteile des Systems nutzen, das durch das Arbeitsförderungsgesetz geschaffen wurde. Es handelt sich um die Wiederaufnahme einer beruflichen Ausbildung und die Inanspruchnahme einer beruflichen Umschulung.

Die Weiterbildungseinrichtungen

Die Einrichtungen und Orte, die Weiterbildungslehrgänge anbieten, sind sehr zahlreich und richten sich an unterschiedliche Zielgruppen.

Die Volkshochschulen sind offene Bildungsstätten in ganz Deutschland (über 1000 Standorte). Sie bieten eine allgemeine und berufliche Weiterbildung für jedermann, der im Berufsleben vorankommen möchte. Im Allgemeinen werden diese Bildungsstätten von den Kommunen verwaltet und die Bildungskosten sind minimal. **Unternehmen** verfügen häufig über interne Bildungsstätten oder teilen sich zu mehreren eine Bildungsstätte. Daneben gibt es **Privatinstitute, Kirchen, höhere Einrichtungen**, die mit den Berufsverbänden, Handels-, Landwirtschafts- oder Handwerkskammern, Gewerkschaften, Fernlehrinstituten, Bibliotheken oder Schulen für den zweiten Bildungsweg zusammenarbeiten

Die Berufsbildungsreform und die Unterstützung der Ausbildung

Die Berufsbildungsreform

Bundestag und Bundesrat haben der Reform des Berufsbildungsgesetzes aus dem Jahr 1967 zugestimmt; die Neufassung ist am 1. April 2005 in Kraft getreten.

60% der Jugendlichen nutzen das Duale System, bei dem Unternehmen und Berufsschulen im Zusammenspiel eine berufliche Qualifikation ermöglichen und bestätigen. Die Reform hatte vor allem zum Ziel, die Berufsausbildung zu flexibilisieren. Diesbezüglich hat nunmehr jeder Auszubildende die Möglichkeit, einen Teil seiner Ausbildung in einem ausländischen Unternehmen zu absolvieren.

Neben weiteren zahlreichen Änderungen sind vor allem die folgenden Neuerungen erwähnenswert:

- Die in der Vergangenheit erworbenen Qualifikationen können im Rahmen einer Ausbildung im Unternehmen anerkannt werden.
- Unter gewissen Bedingungen besteht die Möglichkeit, während der Ausbildung gewisse zusätzliche Qualifikationen zu erwerben, die Gegenstand einer separaten Bescheinigung sind;
- Es sind neue Formen der Kooperation zwischen den Unternehmen, den Berufsschulen und anderen Akteuren des Bildungswesens entstanden.

Das Programm zur Ausbildungsunterstützung

Am 6. Dezember 2005 hat die deutsche Regierung, um „die Zukunft des Ausbildungssystems zu garantieren“ die Freigabe von 100 Millionen Euro bis zum Jahr 2010 zur Finanzierung ihres neuen Programmes angekündigt.

Dieses Projekt leitet eine Restrukturierung der Unterstützungsprogramme für die berufliche Weiterbildung ein. Das Ziel besteht darin, die Zahl der Ausbildungsplätze durch die Unterstützung der Innovation und der strukturellen Entwicklung im Rahmen der Berufsausbildung zu erhöhen.

Das vom Europäischen Sozialfonds kofinanzierte Programm fördert die regionale oder thematische Gruppen- oder Netzwerkbildung über die Initiative „Ausbildungscoaching“.

Frankreich: Prädiktive und präventive Beschäftigungs- und Qualifikationsmaßnahmen mit starkem regionalen Charakter

Genau wie Sozialdialog im Bereich der landwirtschaftlichen Erzeugung sind – aufgrund der sehr unterschiedlichen regionalen Realitäten – auch die vorausschauenden Beschäftigungs- und Qualifikationsmaßnahmen im Sektor der französischen LU stark regional geprägt: Im Vorfeld dieser Studie hatten wir ein Synthesedokument erhalten, das die vorausschauenden Beschäftigungs- und Qualifikationsmaßnahmen in 14 Regionen erfasste. Der Inhalt, der mehrere Themenbereiche umfasst, lässt sich in sieben Maßnahmenpakete gliedern:

- Ausbau der beruflichen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse
- Aufwertung der beruflichen Errungenschaften
- Arbeits- und Gesundheitsschutzbedingungen
- Nomenklatur der Berufe
- Berufliche Neuorientierung
- Rechtliche Aspekte im Zusammenhang mit der Verwaltung von Arbeitsverträgen
- usw.

f) Follow-up der Vereinbarungen und Orientierungstexte der europäischen Sozialpartner

Auf europäischer Ebene kennzeichnet sich der Sektor der land- und forstwirtschaftlichen Dienstleistungsunternehmen durch einen verhältnismäßig aktiven Sozialdialog zwischen den beiden europäischen Verbänden der Sozialpartner. Zur Erinnerung sei noch einmal erwähnt, dass dieser Dialog in einem besonderen Kontext stattfindet, da es keinen bestimmten sektoralen Ausschuss dafür gibt. Wie in der Einleitung erwähnt, wurden mehrere gemeinsame Stellungnahmen erarbeitet und auch mehrere Vereinbarungen ausgehandelt. Wir werden noch sehen, dass einige dieser Vereinbarungen in bestimmten Mitgliedstaaten anscheinend nicht umgesetzt worden sind. Der Europäische Sozialdialog wird von vier wesentlichen Themen strukturiert:

- 1 - Beschäftigung, und nicht zuletzt die Steigerung der Anzahl von Dienstleistungsunternehmen;
- 2 - Berufsausbildung: Ein **sektorales Abkommen** über die Fortbildung im Bereich Spezialwissen und landwirtschaftliches Maschinenwesen (Ausbildung im Hinblick auf das Erlangen des Zertifikats eines qualifizierten Anbieters landwirtschaftlicher Dienstleistungen).
- 3 - Arbeits- und Gesundheitsschutz: Abkommen von 2004 „**Erfolg ist kein Zufall**“
- 4 - Die Erweiterung der EU

Kommentar:

Die Frage des Sozialdialogs wird von allen CEETAR-Mitgliedern berücksichtigt. Allerdings gibt die Beantwortung der Fragebögen Anlass zu mehreren Kommentaren:

Man scheint die Ergebnisse des Sozialdialogs nicht hundertprozentig zu beherrschen, vielleicht weil der Sektor als solcher bisher weder auf der europäischen, noch auf der nationalen Ebene vertreten ist;

Das Abkommen von 2004, „**Erfolg ist kein Zufall**“, entspricht einer rein sektoralen Problematik. Trotzdem scheint dieses Abkommen nicht von allen Mitgliedsländern genutzt zu werden. Unserer Meinung nach ist es notwendig, diesen Punkt zu vertiefen;

Wir haben die Webseiten der verschiedenen Teilnehmer eingesehen, um die Inhalte der Rubrik „Sozialdialog“ zu prüfen. Allerdings haben wir keine Rubriken dieser Art gefunden. Wie bereits in der Präambel des vorliegenden Berichts erwähnt, hängt der Erfolg des europäischen Sozialdialogs von der Qualität des nationalen Sozialdialogs ab. Könnte man sich eine Ergänzung – oder eine Verlinkung – vorstellen, um die Ergebnisse des Sozialdialogs auf diesen beiden Ebenen zu verbreiten?

Die Restrukturierung und die Modernisierung des Agrarsektors in den neuen MS stellen diese Länder vor große Herausforderungen. Angesichts dessen sind die erwähnten Abkommen ein wichtiger Hebel, der es den Ländern erlauben soll, die aktuellen und zukünftigen Veränderungen anzugehen, und dabei negative Auswirkungen auf die

Beschäftigung zu begrenzen. Dies setzt jedoch voraus, dass in jedem neuen MS ein völlig harmonisch verlaufender Sozialdialog stattfindet. Wir wissen aber, wie schwer es ist, einen solchen in die Wege zu leiten, nicht zuletzt aufgrund der nicht immer eindeutigen Repräsentativität der Sozialpartner (insbesondere der Arbeitgeber).

Wie ist es andererseits heute um die Abkommen in den 12 MS mit CEETTAR-Vertretung bestellt?

Das Abkommen von 2004 über den Gesundheitsschutz scheint, wie wir bereits festgestellt haben, schwer umzusetzen zu sein. Das Abkommen von 2007 über die Berufsausbildung hat auf nationaler Ebene Ausbildungsmodule zu mehreren Themen hervorgebracht: Unternehmensführung, Kundendienst und Umweltfragen. Trotzdem scheint die Anwendung in den MS unterschiedlich, unter anderem deswegen, weil die Organisation des Sektors nicht abgeschlossen ist.

IV - Einige Schlussfolgerungen als Grundlage eines Aktionsplans

Angesichts der obigen Feststellungen erscheint es uns wichtig, in mehreren Schritten vorzugehen:

Sektorale Organisation: Identifizierung weiterer Akteure und Ausbau ihrer Repräsentativität;

Anwendung der Vereinbarungen: Ungeachtet des vorangehenden Punktes wird deutlich, dass die Umsetzung der Übereinkommen nicht abgeschlossen ist, auch nicht in den MS, in denen die Branche bereits sehr gut strukturiert ist. Wir empfehlen, genauer zu klären, welche Umstände die Anwendung der Vereinbarungen behindern;

Harmonisierung: Der Erfahrungsaustausch muss mit dem Ziel fortgesetzt werden, die Harmonisierung in diesem Sektor zu fördern, in dem häufiger neue Praktiken aufkommen, die potenzielle neue Schwierigkeiten verursachen. Vor diesem Hintergrund kann man sich ein europäisches Label vorstellen, das die Unterstützung vorbildlich agierender Unternehmen ermöglicht;

Humanressourcen: Die neuen Herausforderungen, mit denen der Sektor der LDU konfrontiert wird, bedürfen eines präventiven Personalmanagements. Die erwähnten Beispiele aus Deutschland und Frankreich bilden eine Überlegungsgrundlage, in die auch die Praktiken anderer Länder mit einem gewissen Know-how auf dieser Ebene einbezogen werden müssen; dies gilt für die MS, in denen dieser Sektor bereits seit mehreren Jahrzehnten strukturiert wird;

Sozialdialog: Unser Ziel ist in erster Linie der nationale Sozialdialog, mit dem Vorschlag, auf den Webseiten der Mitgliedorganisationen eine neue Rubrik zum Thema Sozialdialog (auf nationaler und europäischer Ebene) zu schaffen. Die europäische Ebene darf in dieser Phase nicht vernachlässigt werden, denn sie trägt nicht zuletzt dazu bei, den europäischen Zusammenhalt zu stärken und Praktiken zur Normierung des Sektors einander anzugleichen;

Arbeits- und Gesundheitsschutz: Neben der Umsetzung der Vereinbarung schlagen wir vor, auch die auf nationaler Ebene (aber innerhalb eines harmonisierten Rahmens) entwickelten Politiken einer ständigen Bewertung zu unterziehen, da es sich dabei um ein zentrales Thema des Sozialdialogs handelt. In diesem Zusammenhang ist die langfristige Sicherung der Partnerschaft mit OSHA von Vorteil. Im Übrigen werden unter Anderem die verschiedenen Aspekte der funktionellen Sicherheit durch die laufenden Arbeiten der Kommission zum Thema land- und forstwirtschaftliche Zugmaschinen betont, wodurch neue Praktiken entstehen: Hierbei wird deutlich, wie viel Bedeutung der Sicherheit zukommt, deren Entwicklung es weiterzuerfolgen gilt.

ANHANG

Webseiten zur Einsicht

Die nachfolgende Liste ergibt sich aus den Antworten auf die Fragebögen

Webseiten zum Thema Risikoprävention

Land	Webseite
Spanien	
Italien	
Niederlande	http://www.cumela.nl/ www.stigas.nl
Slowakei	www.eur-lex.europa.eu
Schweden	
Dänemark	
Belgien	www.eduplus.be www.secteursverts.be
Polen	
Vereinigtes Königreich	www.hse.gov.uk/agriculture www.naac.co.uk/stay-safe
Frankreich	http://www.msa.fr/lfr/actions-prevention-sst

Webseiten zum Thema Unternehmensführung und Rentabilität

Land	Webseite
Spanien	
Italien	
Niederlande	
Slowakei	www.eur-lex.europa.eu
Schweden	www.google.se
Dänemark	
Belgien	www.mecacost.cra.wallonie.be
Polen	
Vereinigtes Königreich	
Frankreich	http://www.etf-aquitaine.org/travaux/forestiers/49/outils-etfa-69.html