



mit finanzieller
Förderung durch die



rentenbank

Handlungsbedarf Demographischer Wandel in der Landwirtschaft

Memorandum



© kallejipp / photocase.com

**Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt**



Inhalt

	Vorwort	4
1	Der demographische Wandel und seine Bedeutung für die Arbeitswelt	7
2	Lösungsansätze für den Fachkräftemangel	10
3	Fachkräftemangel in der Landwirtschaft	15
4	Zukunftsfähigkeit der Landwirtschaft	17
	4.1 Wirtschaftliche und soziale Absicherung	18
	4.2 Gesundheitsschutz	19
	4.3 Personalentwicklung	21
	4.4 Wissen und Kompetenz	22
	4.5 Erschließung von Arbeitskräftepotential	25
	4.6 Senior Scouts	27
5	Fazit	29



Harald Schaum

*Stellvertretender Bundesvorsitzender der
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt*

Vorwort

Mit Blick auf den umfassenden demographischen Wandel, dem sich die deutsche Gesellschaft ausgesetzt sieht, stellen sich in der Arbeitswelt neue Herausforderungen. Schon heute haben Unternehmen Probleme, ihren Arbeitskräftebedarf in Konkurrenz mit anderen Wirtschaftsbereichen zu decken.

Die Landwirtschaft steht im Wettbewerb mit anderen Branchen um Nachwuchskräfte besonders schlecht da. Die Ursachen sind vielfältig: Arbeitnehmer verdienen im ländlichen Raum 30-40 % weniger als Industriearbeiter. Häufiger als andere Berufsgruppen sind Landwirte von beruflich bedingten Erkrankungen betroffen. Nach wie vor ist die Landwirtschaft ein nahezu demokratiefreier Raum. Berufliche Weiterbildung findet kaum statt und damit verbundene Chancen zur personellen Weiterentwicklung sind für die Beschäftigten nur schwer wahrzunehmen. Zudem herrscht in der Öffentlichkeit oft ein unrealistisches Bild über den Beruf des Landwirts vor, das zwischen Idealisierung einerseits und Abwertung andererseits schwankt.

Dabei muss sich der Berufsstand der Landwirtschaft nicht verstecken. Der moderne Landwirt, ob selbstständig oder abhängig beschäftigt, verfügt über eine gute berufliche Grundbildung, hat hohe ökologische und technische Anforderungen zu erfüllen und spielt als Produzent von Nahrungsmitteln eine zentrale gesellschaftliche Rolle.

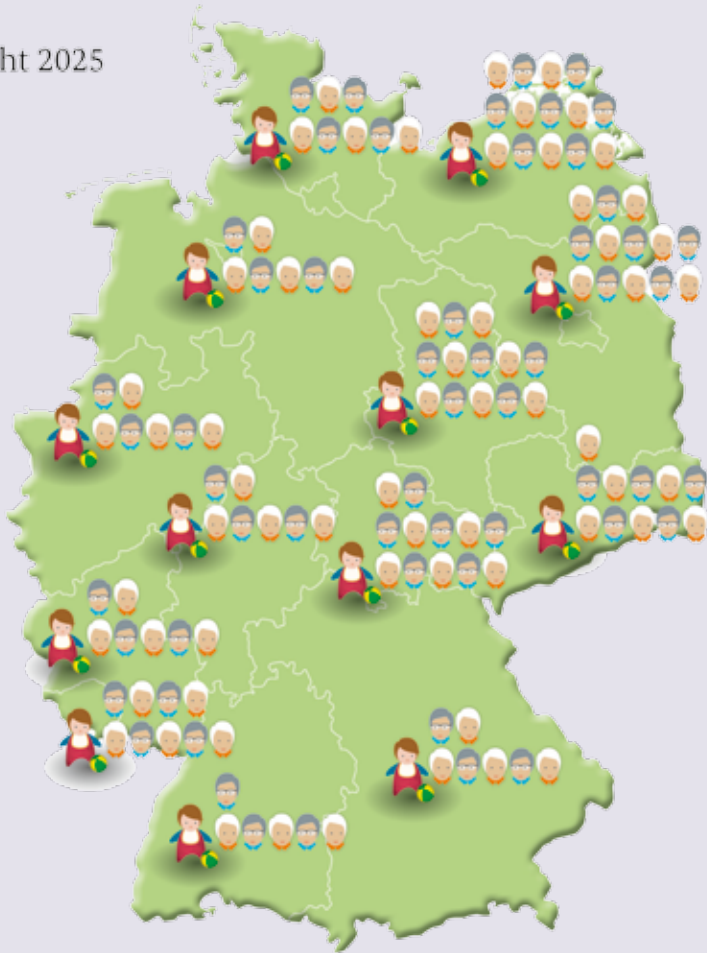
Um diesen Widersprüchen zu begegnen und den Arbeitsplatz Landwirtschaft zukunftsfähig zu machen, bedarf es einer klaren Strategie. Diese Strategie muss unserer Meinung nach auf vier Säulen beruhen: einer soliden wirtschaftlichen und sozialen Absicherung, einem umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutz, durchlässigen und partizipativen Personalentwicklungsstrukturen sowie lebenslangem Lernen.

Folgende Handlungsfelder sehen wir: In der Landwirtschaft muss guter Lohn für gute Arbeit gezahlt werden. Die Mindestrenten sind zu sichern. Betriebliche Gesundheitsvorsorge und Prävention sollten verbessert werden. Bislang vernachlässigte Potentiale an Arbeitnehmern sind zu erschließen. Die Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer ist durch eine aktive Personalentwicklung und durch die Teilhabe an Entscheidungen zu stärken. Qualifizierung und Weiterbildung müssen ausgebaut werden.

Auch wenn sich viele Betriebe heute schon individuell engagieren, braucht es nach Meinung der IG BAU den **Einsatz der ganzen Branche**. Wir befürchten, dass sonst grundlegende Chancen vergeben werden. Mit dem vorliegenden Memorandum möchten wir zu einer breiten Diskussion innerhalb des Berufsstandes anregen.

Demographischer Wandel

Ansicht 2025



unser 6 Jahre alt



65 Jahre und älter

Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR), Indikatoren und Karten zur Stadt- und Raumentwicklung, Ausgabe 2011, © BMELV 2012

1 Der demographische Wandel und seine Bedeutung für die Arbeitswelt

Seit dem Jahr 1972 sinkt in Deutschland die Bevölkerungszahl. Da die rückläufige Geburtenrate mit einer gestiegenen Lebenserwartung einhergeht, verschiebt sich das Verhältnis von jung zu alt. Bei Ein- und Auswanderung halten sich die absoluten Zahlen in etwa die Waage, d.h. die Migration verschiebt das Verhältnis nur geringfügig zugunsten der Jungen.

Als Folge des demographischen Wandels wird die Zahl der Menschen im **erwerbsfähigen Alter bis 2030 um mehr als sechs Millionen** sinken. Viel dramatischer als der Rückgang der absoluten Zahl der Erwerbstätigen ist allerdings die **Veränderung ihrer Alterszusammensetzung**, da die Zahl an Nachwuchskräften langsam, aber kontinuierlich abnimmt und die Gruppe der älteren Erwerbsfähigen bis 2020 ständig wächst. Der Anteil der Altersgruppe der 15-24 Jährigen ist bereits in den letzten Jahren geschrumpft. Der Anteil der 25-34 Jährigen wird in den nächsten Jahren deutlich abnehmen. Dies sind die Gruppen, die von den Unternehmen als Nachwuchsreservoir genutzt werden und dort als besonders leistungsfähig gelten.¹

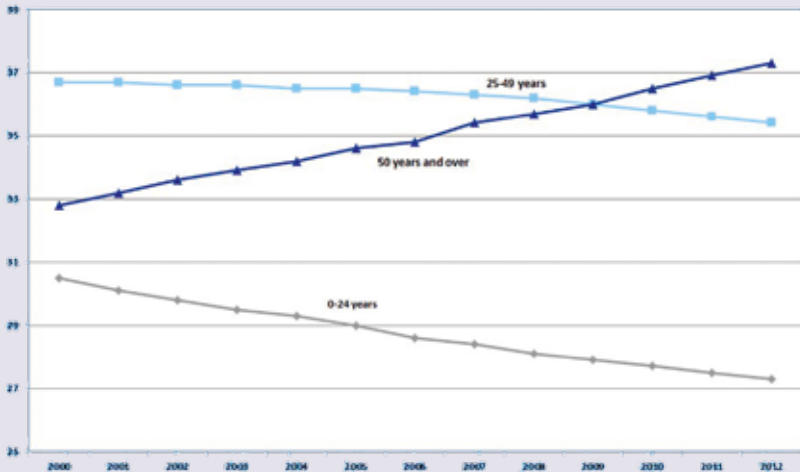
Die Zahl der Einwohner Deutschlands verringert sich durch den demographischen Wandel zwischen den Jahren 2011 und 2035 um rund 3,4 Mio. Bei der für den Arbeitsmarkt entscheidenden Gruppe zwischen 20 und 65 Jahren beträgt der Rückgang sogar 8,6 Mio. Personen. Die Veränderungen im Altersaufbau der Bevölkerung haben weitere Konsequenzen: Während im Jahr 2011 noch 61,1 % der Bevölkerung zwischen 20 und 65 Jahre alt waren, werden es im Jahr 2035 nur noch 53,8 % sein.²

1 vgl. Pack, Jochen et al: Zukunftsreport demographischer Wandel. Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft. Bonn 2000 (BMBF), S.11ff

2 vgl. „Arbeitslandschaft 2035“, Prognos Trendletter, 01/2011

Die Bevölkerungsentwicklung stellt eine natürliche Grenze dar und führt dazu, dass das Angebot an Arbeitskräften über alle Fachrichtungen und Tätigkeitsbereiche hinweg zurückgeht. Diese Aussage wird unter der Annahme getroffen, dass sich die strukturellen Bestimmungsfaktoren auf dem Arbeitsmarkt nur sehr langsam verändern. Dazu zählen beispielsweise das Bildungsverhalten, die Erwerbsbeteiligung oder die Flexibilität der Erwerbstätigen. Wenn keine geeigneten Gegenmaßnahmen eingeleitet werden, droht Deutschland im Jahr **2035 ein Arbeitskräftemangel von 4 Mio. Personen**. Bereits 2020 dürften 1,7 Mio. Personen fehlen.

Verteilung der Gesamtbevölkerung nach Alter, EU 27, 2000–2012



Quelle: Eurostat, Demography

Der Gesamtverlust setzt sich aus einem Mangel an Arbeitskräften mit mittlerem (2,2 Mio.) und hohem (1,8 Mio.) Qualifikationsniveau zusammen, während bei Personen ohne berufliche Ausbildung langfristig in der Tendenz ein Überschuss an Arbeitskräften bestehen wird, also Arbeitslosigkeit droht.³

³ vgl. „Arbeitslandschaft 2035“ Prognos Trendletter, 01/2011

Stärker noch als die Frage der rein zahlenmäßigen Abnahme von Jüngeren stellt sich das Problem der **Abnahme des Potentials an Fachkräften mit mittleren und höheren Qualifikationen**, z.B. bei den Fachhandwerkern, Facharbeitern, Ingenieuren und Informatikern. Die daraus resultierenden Lücken in den Belegschaften vieler Unternehmen aus dem produzierenden Gewerbe und aus Unternehmen mit High-Tech, FuE- und technischen Dienstleistungen wirken problemverschärfend. **Auf diese Situation sind die meisten deutschen Unternehmen nicht vorbereitet.**

Die Problematik wird bisher kaum gesehen oder verdrängt. In den vergangenen Jahren hat mit dem drastischen Personalabbau in Unternehmen auch ein schrittweiser Personalumbau stattgefunden. Der betriebliche Problem- und Handlungsdruck, der durch eine älter werdende Belegschaft hätte entstehen können, wurde vorübergehend dadurch entschärft, dass dieser Personalabbau in hohem Maße altersbezogen erfolgte, d.h. überdurchschnittlich oft ältere Arbeitskräfte betraf. So erklärt sich, weshalb die Betriebe sich dem Thema bisher oft indifferent gegenüber zeigen – umso mehr, da sie bisher in der Lage waren, diesen Umbau zu Lasten der Träger der öffentlichen Sozialsysteme durchzuführen.⁴

Beispiel Sachsen-Anhalt: Bereits in fünf Jahren werden $\frac{3}{4}$ der Unternehmen in Sachsen-Anhalt direkt vom Fachkräftemangel betroffen sein. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen haben das Problem, sich im Wettbewerb um Arbeitskräfte schlecht gegen größere Unternehmen durchsetzen zu können, gelten sie doch als die attraktiveren Arbeitgeber, die höhere Vergütungen und bessere Aufstiegschancen bieten könnten. Auch sind KMU oft weniger bekannt und damit als potentielle Arbeitgeber weniger sichtbar. Den kleineren und mittleren Unternehmen bleibt daher zumeist die Aufgabe der Integration älterer Arbeitnehmer überlassen.⁵

4 vgl. Pack, Jochen et al, ebenda, S. 12-13

5 vgl. Tagung „Demographie und Wachstum in Deutschland“, Friedrich-Ebert-Stiftung 21.11.2012

2 Lösungsansätze für den Fachkräftemangel

Dem Fachkräftemangel kann begegnet werden, wenn die vorhandenen Arbeitnehmer besser gefordert und gefördert werden und gleichzeitig bisher brachliegende Kräfte aktiviert werden. Das Arbeitskräftepotential an Erwerbslosen, Frauen, Jugendlichen, Älteren und Menschen mit Migrationshintergrund muss gewonnen werden. Die berufliche Ausbildung muss ausgebaut und gestärkt werden.

Da der Anteil der Hochschulabsolventen in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist, wird die zukünftige Lücke kleiner ausfallen als ursprünglich angenommen. Arbeitskräfte mit Lehre bzw. Meister/Technikerausbildung müssen damit stärker in den Fokus der zukünftigen Bemühungen rücken.⁶

Im demographischen Wandel liegt die Chance, Vollbeschäftigung zu erreichen – allerdings nur, wenn jetzt die richtigen Weichenstellungen vorgenommen werden. Das kann nur gelingen, wenn die drohende Spaltung des Arbeitsmarktes verhindert und **gute Arbeit** gefördert wird.⁷

Beispiele für konkretes Handeln

Altersgerechte Tarifpolitik

Eine Tarifpolitik, die erfolgreich sein und den Bedürfnissen einer alternen Gesellschaft gerecht werden will, muss sowohl Optionen für einen früheren Ausstieg vorhalten als auch die Erwerbslebensorientierung in den Betrieben stärken.⁸ Jede Tarifregelung muss sich zudem an ihrer Umsetzbarkeit in der Praxis messen lassen.

6 vgl. „Arbeitslandschaft 2035“ in Prognos Trendletter

7 vgl. Dossier demographischer Wandel, DBG 2010

8 vgl. Tullius, Knut et al: „Perspektiven alter(n)sgerechter Betriebs- und Tarifpolitik“, WSI-Mitteilungen, 02/2012

Elemente eines „Demographie-Tarifvertrages“

- *Gesundheitsförderung*
- *Beschäftigungsfähigkeit*
- *Ausbildung/Qualifizierung*
- *Flexible Arbeitszeit (Spielräume in der Abstimmung von Schichtplänen auf individuelle Lebenslagen)*
- *Alters-Teilzeit*
- *Langzeitkonten (Sabbatical, Familienpflegezeiten)*
- *Beschäftigungssicherung (keine betriebsbedingten Kündigungen, Kündigungsschutz im Krankheitsfall)*
- *Leiharbeit darf Regelbeschäftigung nicht ersetzen*
- *altersgemischte Arbeitsteams sind anzustreben*
- *neue Technologien werden Schritt für Schritt eingesetzt*
- *für besonders belastete Beschäftigungsgruppen werden Präventionsmaßnahmen eingeführt*

Der EVG-Demographie-Tarifvertrag

Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) hat mit der Deutschen Bahn einen Tarifvertrag abgeschlossen, der eine „Demographie-feste“ Personalpolitik zugunsten der Beschäftigten sichern soll.⁹

Dieses Beispiel lässt sich zwar nicht einfach übertragen, da die Bahn mit ihren rund 193.000 Mitarbeitern zu einem der größten Arbeitgeber in Deutschland gehört und damit über ganz andere Möglichkeiten als der Durchschnittsbetrieb verfügt. Es macht jedoch deutlich, welche Ansatzpunkte es gibt, um dem demographischen Wandel im Betrieb zu begegnen.

⁹ vgl. Müller, Andreas: „EVG schließt mit der Deutschen Bahn wegweisenden Demografie-Tarifvertrag ab“ in Betriebliche Praxis 2/2013, S. 2 ff

Der Tarifvertrag Qualifizierung

In der Metallindustrie haben die Tarifparteien im Jahr 2006 den tarifpolitischen Rahmen für größere Qualifizierungsanstrengungen von Unternehmen in der Branche geschaffen. Hier ist geregelt, dass mindestens einmal pro Jahr ein Gespräch zum Thema Weiterbildung durchgeführt werden muss.

Der Tarifvertrag sieht verschiedene Qualifizierungstypen vor: Bei einer Qualifizierung mit direktem Bezug auf die ausgeübte Tätigkeit (Anpassungs-, Erhaltungs- oder Umqualifizierung) trägt der Arbeitgeber die Kosten. Bei einer Entwicklungsqualifizierung beteiligt sich der Beschäftigte in der Regel mit 50 % der notwendigen Zeit. Bei einer persönlichen Weiterbildung trägt der Beschäftigte seine Arbeitszeit ein und trägt die Mehrkosten.

Ein Demographie-Tarifvertrag für die Textilbranche?

Für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie fordert die IG Metall einen Demographie-Tarifvertrag, denn der Branche droht der Verlust der Wettbewerbsfähigkeit, wenn nicht bald Regelungen für Arbeitsteilzeit, Übernahme von Ausgebildeten und eine altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung vereinbart werden. Die Arbeitgeber beharren jedoch bisher auf rein freiwillig zu gewährende Leistungen in der Arbeitsteilzeit.

Erfahrungen der Sozialpartner im Bau und in der Landwirtschaft

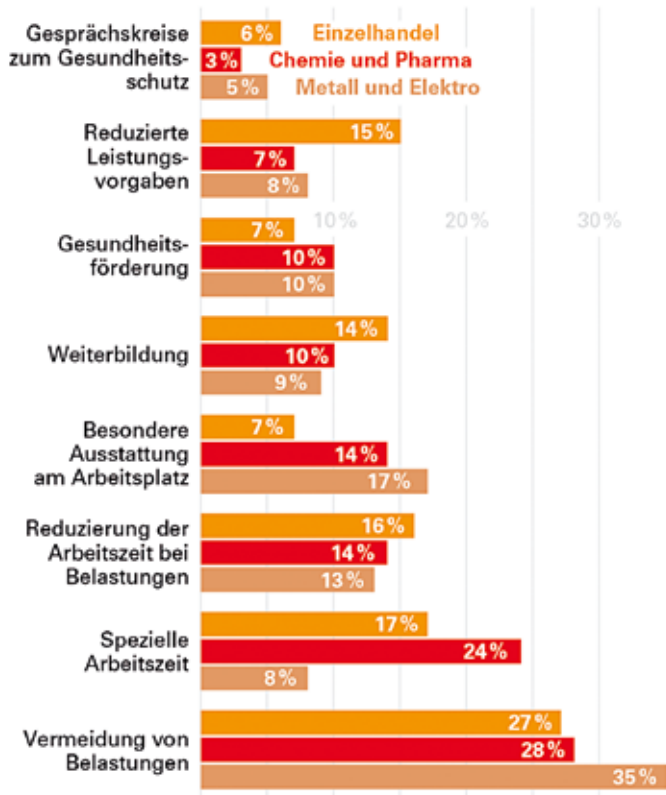
Mit der Kampagne „Seid schlau, lernt beim Bau“ warb in den 1970er Jahren die Bauwirtschaft gemeinsam mit der damaligen Industriergewerkschaft Bau-Steine-Erden um den Berufsnachwuchs. Damals gab es Vollbeschäftigung und einen akuten Mangel an Fachkräften. Neben der Anwerbung von den damals so genannten Gastarbeitern setzte der Berufsstand auf die gezielte Werbung von Jugendlichen für die Ausbildungsberufe. Untersetzt wurde die Kampagne mit Tarifverträgen zur Zusatzversorgung zur Rente, zur Urlaubskasse und zu einem Umlageverfahren für die berufliche Ausbildung.

Auch einige „grüne“ Bereiche folgten dem Trend. In der Landwirtschaft wurden mit dem Tarifvertrag zur Zusatzversorgung Land- und Forstwirtschaft (ZLA/ZLF) die Renten der Beschäftigten aufgebessert und im Garten- und Landschaftsbau mit dem AuGaLa, dem Ausbildungsförderungswerk, eine Einrichtung geschaffen, mit der die überbetriebliche Ausbildung finanziert und somit die berufliche Erstausbildung wesentlich verbessert werden konnte.

Alle diese Tarifverträge gibt es noch heute. Sie verfügen in den Branchen immer noch über eine hohe Akzeptanz und finden in der Politik – quer durch die Parteien – eine hohe Anerkennung.

Zögerliche Anpassung an Demographie

Betriebe bieten als altersgerechte Maßnahme an ...



Quelle: INQA
© Hans-Böckler-Stiftung 2012

Mit der politischen Wende in den neuen Bundesländern und dem sich abzeichnenden Strukturbruch in der Landwirtschaft wurde sozialpartnerschaftliches Handeln notwendig, um einen sozialen Ausgleich für die Beschäftigten zu erreichen. Neben dem durch Sozialtarifverträge und Sozialpläne erfolgten sozialen Ausgleich schufen die Sozialpartner einen Tarifvertrag zur Förderung von Beschäftigung und Qualifizierung, den Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft. Dieser wurde mit 10 DM pro Monat je Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer gespeist (7 DM trugen die Arbeitgeber, 3 DM die Beschäftigten bei). Mit Hilfe weiterer Fördermöglichkeiten wie nationaler Arbeitsförderungsmittel und europäischer Mittel (z.B. ADAPT Programm) wurden umfangreiche Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen im ländlichen Raum durchgeführt.

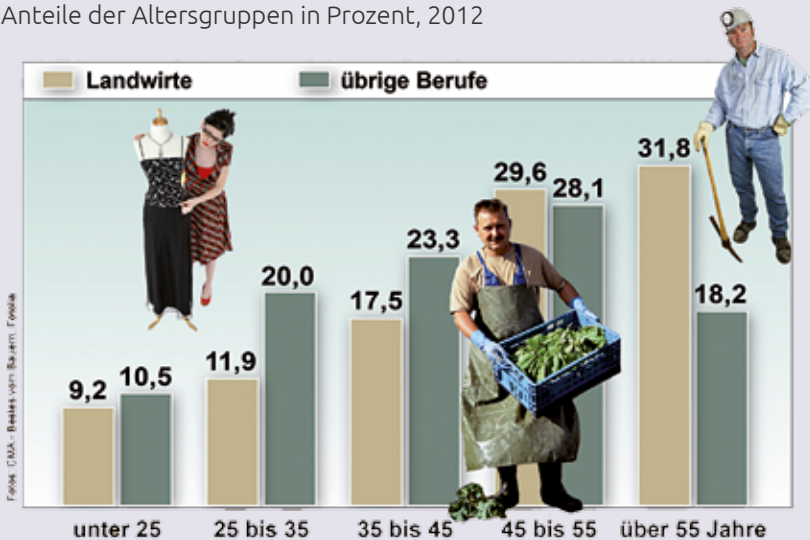
Diese bis dato für die europäische Landwirtschaft beispielhafte Vereinbarung hielt aufgrund der sinkenden Akzeptanz zahlreicher Arbeitgeber nur 10 Jahre, bis der Fonds liquidiert wurde. Lediglich in zwei Bundesländern, Schleswig-Holstein und Hessen, gibt es eine tarifliche Regelung zum Qualifizierungsfonds. Mit ähnlichen Konstruktionen zogen später andere Länder wie Frankreich, Italien und Spanien an Deutschland vorbei.

3 Fachkräftemangel in der Landwirtschaft

Die Zahl der Auszubildenden sinkt in den „grünen“ Berufen beständig. Vor allem in den neuen Bundesländern bleiben schon jetzt Ausbildungsplätze unbesetzt. Beispiel Sachsen: Die Zahl der neuen Auszubildenden ging in den Berufen Landwirt, Tierwirt, Gärtner und Fachkraft Agrarservice von 612 Stellen im Ausbildungsjahr 2005/06 auf 327 Plätze in 2011/12 zurück.¹⁰

Altersstruktur der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen

Anteile der Altersgruppen in Prozent, 2012



Quelle: Statistisches Bundesamt. Mit freundlicher Genehmigung des Deutschen Bauernverbandes entnommen aus dem Situationsbericht 2013/14, Trends und Fakten zur Landwirtschaft, S. 115

Der demographische Wandel ist hier allerdings nur ein Teil der Erklärung – da die schlechten Arbeitsbedingungen in dem Bereich auch dazu führen, dass die Landwirtschaft im Wettbewerb mit anderen Branchen um Nachwuchskräfte besonders schlecht da steht.

¹⁰ vgl. AGRA-Europe 38/2012, 17. September 2012

Auf die Meldung des Bauernverbandes aus dem Jahr 2012, 1000 Ausbildungsplätze seien noch frei, kommentierte ein Blogger: „In der Landwirtschaft wird extrem schlecht bezahlt, die Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten halten nicht selten dem Vergleich mit Leibeigenschaft stand“¹¹. Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt meint deshalb „Nur mit einer fairen Bezahlung können Fach- und Führungskräfte in der Landwirtschaft gehalten und junge Menschen auch in Zukunft für die Arbeit in der Branche motiviert werden.“¹²

Zwischen dem Bild der Landwirtschaft nach außen und der Innensicht gibt es allerdings einen Gegensatz. Tatsächlich nehmen die technisch anspruchsvollen Tätigkeiten zu und stellen teilweise sehr hohe Anforderungen an die Arbeitnehmer. Die Bewertung des Arbeitsplatzes in der Landwirtschaft allgemein fällt bei nicht-landwirtschaftlichen Arbeitnehmern negativer aus als bei Arbeitnehmern der Branche selbst, zeigt eine aktuelle Studie¹³. Insbesondere Geruchsbelästigungen, körperliche Belastungen, ein hohes Unfallrisiko und die zu leistenden Überstunden werden von außen deutlich negativer bewertet.

In der Online-Befragung sahen die in der Landwirtschaft Beschäftigten ihren eigenen Arbeitsplatz durchaus als positiv und hoben insbesondere **Vorteile außerhalb der Bezahlung** hervor.¹⁴ Genannt wurde u.a. die Vielfältigkeit der Arbeit, der Umgang mit moderner Technik und Selbstverwirklichung. Die Autoren der Untersuchung weisen jedoch darauf hin, dass dies für Arbeitsplätze in der Schweine- und Geflügelhaltung eher nicht zutrifft. Auch eine Befragung polnischer Saisonarbeitskräfte in der Obst- und Gemüseernte hat das Bild bestätigt, dass für die Arbeitszufriedenheit das Betriebsklima und nicht ausschließlich die Bezahlung eine große Rolle spielt.¹⁵

11 Spiegel online, „Fachkräftemangel: Bauer sucht Azubi“, 6.01.2012

12 Harald Schaum, IG BAU Bundesvorstand, zitiert nach www.landworker.info

13 vgl. Musshoff, et al: Attraktivität einer landwirtschaftlichen Tätigkeit. In: Berichte über Landwirtschaft, Band 91, Ausgabe 2, 2013, zitiert nach Fock/Hentschel

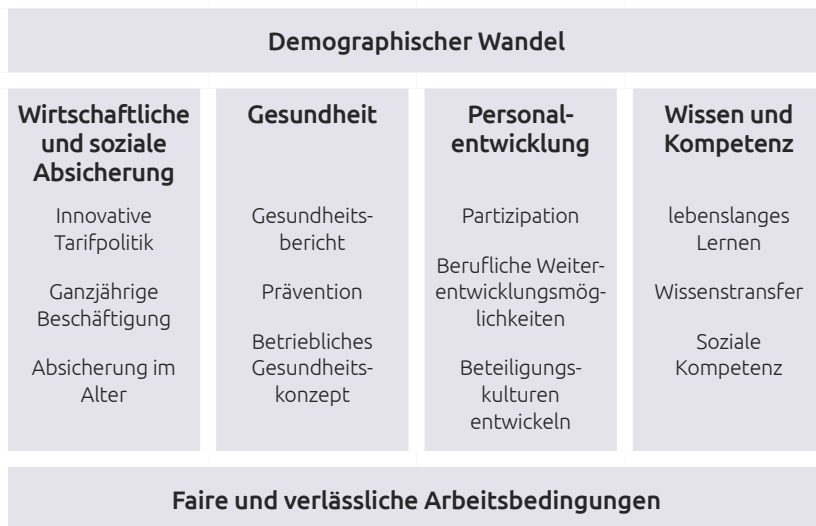
14 vgl. Fock, Theodor und Thomas Hentschel: Arbeitsbedingungen für Lohnarbeitskräfte in der Tierhaltung, 2013, S.5-6 (unveröffentlicht)

15 vgl. Müller, J. et al: Volle Freizügigkeit für Arbeitnehmer – Arbeitsplatzwahl landwirtschaftlicher Saisonarbeitskräfte, AGRA-Europe 40/2013, S.31-38, zitiert nach Fock/Hentschel

4 Zukunftsfähigkeit der Landwirtschaft

Angesichts des zu erwartenden Fachkräftemangels und der guten wirtschaftlichen Situation in der Landwirtschaft ist einerseits eine positive Lohnentwicklung in der Landwirtschaft zu verzeichnen, andererseits liegen die Löhne unter denen vieler anderer Branchen. Hier wird es für die Landwirtschaft künftig immer schwieriger mit zu halten. Wer keine Industrielöhne anzubieten hat, muss anderes bieten können. Noch fehlt jedoch eine klare Strategie, um den Arbeitsplatz Landwirtschaft zukunftsfähig zu machen. Solch eine Strategie sollte auf vier Säulen basieren, einer **soliden wirtschaftlichen und sozialen Absicherung**, einem **umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutz**, durchlässigen und **partizipativen Personalentwicklungsstrukturen** sowie **lebenslangem Lernen**.¹⁶

Vier-Säulen-Modell



¹⁶ Vgl. Fock/Hentschel, ebenda, S.6, vgl. auch BMAS dazu

4.1 Wirtschaftliche und soziale Absicherung

Von der IG BAU liegt seit Februar 2011 eine Erklärung gemeinsam mit der AG Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz der SPD Fraktion vor, die eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im deutschen Gartenbau und in der deutschen Land- und Forstwirtschaft fordert.¹⁷ In vielen Betrieben, gerade in Ostdeutschland, werden nicht einmal die derzeit geltenden Tarifverträge anerkannt und die darin enthaltenen Mindestvereinbarungen mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingehalten. Umso aktueller ist die alte Gewerkschaftsforderung nach einer innovativen Tarifpolitik.

In der Landwirtschaft ganzjährige Beschäftigung sichern

Die Entlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Wintermonaten hat eine lange Tradition. Sie wird jedoch zunehmend zu einer Bedrohung für die Unternehmen. Eine gute Fachkraft findet heute schneller eine berufliche Perspektive in anderen Branchen. Einzelne Betriebe gehen bereits dazu über, Fachkräfte über das Jahr zu halten. Diese Entwicklung wird sich verstärken. Arbeitszyklen werden sich verstetigen müssen, um ein Abwandern eingearbeiteter Arbeitnehmer zu verhindern. Dies kann beispielsweise über Arbeitszeitkonten geschehen, mit denen die in der Hauptsaison angesammelte Mehrarbeit in den arbeitsarmen Wintermonaten abgebaut werden kann. Entsprechende tarifliche und gesetzliche Möglichkeiten bestehen bereits. Auch durch zusätzliche Zeiten der Weiterbildung kann eine Jahresarbeitszeit erreicht werden – zum Nutzen von Betrieben und Beschäftigten.

Gute Renten auch in der Landwirtschaft

Der Landwirtschaftssektor ist in besonderem Maße vom Problem niedriger Renten betroffen, da die Durchschnittslöhne unter denen der Gesellschaft im Allgemeinen liegen. Zudem ist ein hoher Anteil der Arbeit saisonbedingt, was zu Rentenausfallzeiten führt. In der Vergangenheit wurde die anrechenbare Rente auch durch Lohnbestandteile, die auf nicht-anrechenbarem Deputat beruhten, weiter verringert.

¹⁷ Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im dt. Gartenbau und in der dt. Land- und Forstwirtschaft. Gemeinsame Erklärung der AG Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz der SPD-Bundestagsfraktion und der IG BAU, 7. 2.2011

Die in den letzten Jahren so sehr propagierte „private Vorsorge“ ist für viele Beschäftigte wegen des geringen Einkommens nur schwer zu leisten. Besonders prekär ist die Situation für europäische Wander-/Saisonarbeiter, die häufig aus den Rentenkassen herausfallen.¹⁸

Angebote für die Altersvorsorge sind für Landwirtschaftsbetriebe eine große Chance, Mitarbeiter für ihre Unternehmen zu gewinnen oder zu halten.¹⁹ Die Zusatzversorgung für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft (ZLA, ZLF) stellt dafür ein gutes Beispiel dar und sollte weiter gestärkt und ausgebaut werden.

4.2 *Gesundheitsschutz*

Auch in der Landwirtschaft gesund bis ins Alter

Die Landwirtschaft ist ein Arbeitsbereich mit hohem Gesundheits- und Unfallrisiko. Um diesem Risiko angemessen zu begegnen, bedarf es der Beobachtung im Rahmen eines Gesundheitsberichts, einer stärkeren Prävention durch umfassende Gefährdungsbeurteilungen in den Betrieben und betrieblicher Gesundheitskonzepte.

Zwar sind die Unfallzahlen in der Landwirtschaft seit Jahren rückläufig, verharren jedoch insgesamt immer noch auf einem sehr hohen Niveau: Von 91.171 meldepflichtigen Unfällen in 2011 ging die Zahl auf 87.156 im Jahr 2012 zurück. Dieser Trend gilt jedoch nicht für die Entwicklung der tödlich verlaufenden Unfälle. Diese Zahl stieg von 172 Todesfällen in 2011 auf 194 Todesfälle in 2012, wobei sich der Anteil der PKW-Unfälle mit 25 mehr als verdoppelte. Der Tierhaltungsbereich bleibt mit einem Anteil von 23,5 % Schwerpunkt des Gesamtunfallgeschehens.²⁰ Dazu kommen noch die nicht-meldepflichtigen Unfälle. Betriebliche Prävention und Risikomanagement müssen also weiter verbessert werden.

18 Vgl. „Soziale und wirtschaftliche Situation älterer landwirtschaftlicher Arbeitnehmer unter Berücksichtigung von Zusatzversorgungssystemen und deren europäischer Kontext“, Studie des PECO-Instituts, November 2011

19 Siehe Gerds, Marcel: „Heute schon an später denken. Landwirtschaftliche Unternehmen können mithilfe der betrieblichen Altersvorsorge gut qualifizierte Mitarbeiter für die Arbeit im Betrieb motivieren.“ In: Bauernzeitung, 30. Woche 2013, S. 48/49

20 Arbeitsunfallstatistiken 2012, Sozialversicherung Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau

Mit dem technischen Wandel verändern sich auch die Arbeitsbelastungen. Neben dem Unfallrisiko sind Muskel- und Skeletterkrankungen ein zentrales Thema für die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz.²¹ Knapp 60 % aller Beschäftigten in der Landwirtschaft (europaweit) verbringen die Hälfte ihrer Arbeitszeit oder länger in einer für sie schmerzhaften Körperhaltung. Diese Zahl ist in keinem anderen Arbeitssektor so hoch. Dazu kommen das häufige Tragen schwerer Lasten und sich wiederholende Handbewegungen. Die Berufsgenossenschaft SVLFG fordert eine Gewichtsbegrenzung von Gebinden auf 25 Kilo – in anderen Branchen ist das längst üblich.

Trotz zahlreicher technischer Veränderungen in der Arbeitswelt hat sich das Ausmaß an körperlichen Beschwerden der Beschäftigten nicht wesentlich verbessert. Teilweise wurden Belastungen nur verschoben. Neben physischen Beschwerden wird durch den wachsenden Arbeitsdruck zunehmend über psychische Beeinträchtigungen geklagt.

Bei der Recherche über die Auswirkungen von Arbeitsbelastungen auf die landwirtschaftliche Arbeit fällt auf, dass es bisher kaum wissenschaftliche Untersuchungen zu diesem Thema gibt. Somit bemühen sich die Arbeits- und Gesundheitsschützer mit allgemeinen Erkenntnissen über Prävention und Gesunderhaltung, die in der Landwirtschaft auftretenden Probleme zu behandeln.

Eine umfassende Erforschung der Wechselbeziehungen zwischen Arbeit und Gesundheit in der Landwirtschaft ist unabdingbare Grundlage für ein strategisches Konzept zur Gesunderhaltung aller Beschäftigten in der Landwirtschaft. Über den Gesundheitszustand und die zu ergreifenden Maßnahmen sollte ein jährlicher Gesundheitsbericht informieren. Neben Gefährdungsbeurteilungen jedes landwirtschaftlichen Arbeitsplatzes müssen betriebliche Gesundheitskonzepte für die Gesunderhaltung der Beschäftigten sorgen.

²¹ Quelle: Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz

4.3 Personalentwicklung

Arbeitnehmer stärker einbeziehen, mehr Demokratie wagen

Der strukturelle Wandel in der deutschen Landwirtschaft führt zu einem immer weiter voranschreitenden Rückgang kleinerer landwirtschaftlicher Unternehmen. Gleichzeitig nimmt die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vielen Regionen seit Jahren zu. Der strukturelle Wandel ist gekennzeichnet von einer stärkeren Marktorientierung der Betriebe, einem fortschreitenden technischen Wandel sowie einer steten Diversifizierung in der Landwirtschaft. Dazu findet eine engere Verflechtung zwischen Produktion und Dienstleistung statt. Der heutige landwirtschaftliche Unternehmer muss verstärkt Managementfunktionen wahrnehmen.

Das hat auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Konsequenzen. Innerhalb des Betriebes können sie sich stärker eigenverantwortlich engagieren, den Arbeitgeber bei der betrieblichen Organisation unterstützen und mit neuen Ideen zur Entwicklung und Ausweitung des Betriebes beitragen.

Die europäische Richtlinie zur Information von Arbeitnehmern 2002/14/EG vom 11. März 2002 über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

erstreckt sich auf drei unternehmensbezogene Bereiche:

- 1) Entwicklungen wirtschaftlicher/finanzieller/strategischer Natur*
- 2) Beschäftigungsstruktur und voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung sowie die daraus resultierenden Maßnahmen*
- 3) Entscheidungen, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation und der arbeitsvertraglichen Beziehungen mit sich bringen können*

und gilt für Unternehmen ab 50 Beschäftigte und für Betriebe ab 20 Beschäftigte.

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/c10817_de.htm

Bei diesen Prozessen ist die Arbeitszufriedenheit ein entscheidender Punkt. Je mehr die Mitarbeiter in betriebliche Prozesse eingebunden sind, je mehr Freiraum und Verantwortung sie haben, desto mehr werden sie sich engagieren. Die Bandbreite in der Landwirtschaft ist groß – noch besteht das „Herr & Knecht“-Verhältnis genauso wie es Mitarbeiter gibt, die sehr eigenverantwortlich agieren können. Je mehr der einzelne Betrieb sich in einem größeren Wirtschaftszusammenhang bewähren muss, desto stärker ist der Landwirt als Unternehmer gefordert, der auf Mitarbeiter angewiesen ist, die nach innen den Betrieb absichern.

Die Anforderungen an eine Beteiligungskultur der Unternehmen wird zunehmend von außen an die Branche Landwirtschaft herangetragen. Nicht nur, dass es an der Umsetzung der europäischen Richtlinie zur Information von Arbeitnehmern hapert. Sollte sich ein Betrieb nach dem System der Guten Agrarpraxis GLOBALG.A.P. GRASP zertifizieren lassen wollen, werden elementare Beteiligungskulturen innerhalb des Betriebes nachgefragt.²²

Generell wird Personalmanagement eine immer größere Rolle spielen, um die Zukunftsfähigkeit landwirtschaftlicher Betriebe zu sichern, und dabei ist es notwendig, den Blick auf eine mittelfristige Problemsicht zu erweitern. Um die Maßnahmen zielgerichtet und angepasst durchführen zu können, ist eine Beteiligung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretung dabei unabdingbar.

4.4 Wissen und Kompetenz

In einer modernen Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft werden Erfahrungswissen und Qualifikationskultur sowie lebensbegleitendes Lernen und der Transfer von Wissen zu strategischen Wettbewerbsvoraussetzungen für Individuen wie Unternehmen. Zukünftig ist ein Denken in Tätigkeitsfeldern, nicht mehr in einzelnen Stellenprofilen notwendig. Der immer rascher fortschreitende technische Wandel führt dazu, dass über die gesamte Länge des Arbeitslebens die Fort- und Weiterbildung eine immer größere Rolle spielt.

²² GLOBALG.A.P. GRASP: Risiko-Einschätzung für soziale Belange von Arbeitern, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, siehe www.globalgap.org

Die berufliche Aus- und Weiterbildung muss Arbeitnehmer befähigen, den dynamischen Veränderungen in ihrem Beruf gewachsen zu sein. Neben den jeweils erforderlichen fachlichen Kompetenzen müssen auch personale Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Selbstständigkeit und Reflexionsvermögen vermittelt werden. In einer nachhaltigen zukunftsfähigen Ausbildung müssen nicht nur Wirtschaftsthemen, sondern auch soziale (Arbeits- und Gesundheitsschutz, kollektive Vereinbarungen, Arbeitnehmerschutzgesetze etc.) und umweltbezogene Inhalte (Naturschutz, Entsorgung, Einkauf) eine Rolle spielen. Dabei sollte auf emanzipatorische und partizipative Methoden Wert gelegt werden.

Da wegen des Bewerbermangels zunehmend Jugendliche eingestellt werden, die als unterschiedlich ausbildungsreif gelten, wird eine **Ausdifferenzierung von Lehr/Lernangeboten** notwendig werden. Es wird auch der Anteil an Umschülern steigen und damit die Heterogenität der Auszubildenden mit Blick auf Lebensalter und Lebenserfahrung zunehmen.²³

Die Weiterbildungsquote in der Landwirtschaft muss steigen

Die Landwirtschaft ist derzeit erheblichen strukturellen Veränderungen unterworfen. Zum einen findet ein Konzentrationsprozess statt, bei dem die produzierenden Betriebe weniger werden, dafür aber an Größe gewinnen. Zum anderen verändern sich Arbeitsabläufe sowie Wissen und Fähigkeiten der Arbeitnehmer.

In den Betrieben selbst arbeiten noch viele Menschen, die zwar über informell erworbene Kenntnisse verfügen, diese aber nicht durch berufliche Abschlüsse nachweisen können und nur geringe Aufstiegschancen haben. Die Folge ist eine hohe Fluktuation, an der weder die Beschäftigten noch die Arbeitgeber ein Interesse haben können.

Durch Wettbewerbsdruck, Subventionsabbau und Spezialisierung sieht sich der Agrarbereich in der Notwendigkeit, den Bereich Personal zunehmend zu professionalisieren. Um das Risiko falsch qualifizierter Arbeitskräfte zu vermeiden, muss Aus- und Weiterbildung in der Landwirtschaft einen höheren Stellenwert erhalten.²⁴

23 vgl. Bräuer, Manfred: „Manager von Lernprozessen“ in B&B Agrar

24 vgl. Gerdts, Marcel: „Anforderungen von Agrarunternehmen an landwirtschaftliche Arbeitskräfte“. Dissertation. Berlin, 2013, S.3ff

Im Gegensatz zu dem generell hohen Anteil an beruflicher Erstausbildung – rund 68 % der Beschäftigten im Bereich der Landwirtschaft verfügen über eine Erstausbildung - und dem im europäischen Vergleich als gute Praxis geltenden dualen System, ist die Beteiligung an Weiterbildung noch viel zu gering. Die Beteiligungsquote an lebenslangem Lernen im ländlichen Raum liegt deutlich unter 10 %, für 2006 wurde ein Wert von 7,5 % noch unter dem EU-Mittel von 9,1 % angegeben.²⁵

Aus- und Weiterbildungsangebote sind in KMU oft deutlich schlechter als in größeren Unternehmen – Ausbildungsverbände können helfen, die strukturellen Schwierigkeiten, denen sich kleinere und mittlere Betriebe bei diesem Thema ausgesetzt sehen, zu überwinden.²⁶ Darüber hinaus führen Praxisnähe und Effizienz in der Durchführung (betrieblich zugeschnittene Weiterbildungsmaßnahme vor Ort) zu einer deutlich höheren Bereitschaft der Unternehmen, sich an Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen.²⁷ Dabei muss dem Risiko einer weiteren sozialen Spaltung in der Weiterbildung begegnet werden: vor allem Menschen mit geringer Qualifizierung, die in Teilzeit arbeiten, weniger verdienen und über keinen guten Schulabschluss verfügen, haben kaum Zugang zu Weiterbildung.²⁸

Für den Agrarbereich könnten konkrete Ansätze darin bestehen, die **Zusammenarbeit kleiner Unternehmen zu stärken und regionale Qualifizierungspools** zu bilden. Schon jetzt hat der Bereich Probleme, qualifizierten Nachwuchs zu finden. Hier sollte eine engere Kooperation mit Schulen angestrebt werden. Gerade in den neuen Bundesländern drängen für vielleicht nur noch fünf, sechs Jahre die geburtenstarken Jahrgänge auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Dieses Zeitfenster muss die Landwirtschaft nutzen.²⁹ Die in Schleswig-Holstein und Hessen **bereits bestehenden Qualifizierungsfonds** sollten unter der Beteiligung von Arbeitnehmern auf andere Bundesländer ausgedehnt werden.

25 Zahlen von 2006, Quelle: 1. Fortschrittsbericht 2010 zum Nationalen Strategieplan der Bundesrepublik Deutschland für die Entwicklung ländlicher Räume 2007 – 2013, S. 80

26 vgl.: WISO Diskurs zum Fachkräftemangel in KMU, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2009

27 vgl.: Wiener, Bettina; ebenda, S.47

28 vgl. Anbuhl, Matthias: „Die Zwei-Klassen-Gesellschaft – DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung“. Berlin 2013

29 vgl. Wiener, Bettina unter Mitarbeit von Thomas Richter und Holger Teichert: Abschätzung des Bedarfs landwirtschaftlicher Fachkräfte unter der Berücksichtigung der demographischen Entwicklung, Zentrum für Sozialforschung, Halle 2004, S.44

4.5 Erschließung von Arbeitskräftepotential

Freizügigkeit innerhalb Europas verbessern

Heute werden in der deutschen Landwirtschaft rund 300.000 Arbeitskräfte saisonal beschäftigt, vor allem aus Rumänien und Polen. Seit dem 31. Januar 2013 gibt es eine einheitliche Tarifregelung, die die IG BAU mit dem Gesamtverband der Land- und Forstwirtschaft ausgehandelt hat. Befristet Beschäftigte aus der EU-8 (Polen, Estland, Lettland, Litauen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn) benötigen genauso wie Rumänien und Bulgarien seit 2014 keine Arbeitserlaubnis mehr.

Saisonarbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft 2012



Quelle: Statistisches Bundesamt. Mit freundlicher Genehmigung des Deutschen Bauernverbandes entnommen aus dem Situationsbericht 2013/14, Trends und Fakten zur Landwirtschaft, S. 114

Viele Arbeitskräfte kommen jedes Jahr in den gleichen Betrieb: Arbeitskräfte, die einen Bezug zur Landwirtschaft haben und einschlägige Qualifikationen erworben haben. Durch Anerkennung dieser Qualifikationen, z.B. über das Agripass³⁰-System sowie gezielte Ausbildungsmaßnahmen wäre geeignetes Fachpersonal in die Landwirtschaft dauerhaft zu integrieren.

³⁰ www.agripass.eu

Grundlage dafür ist eine Transparenz von Ausbildungswegen, Abschlüssen und Vergütung, um die Berufsausbildung EU-weit vergleichbar zu machen. Nur so kann die Freizügigkeit der Arbeitnehmer wirklich gewährleistet werden und die geografische Mobilität der Arbeitskräfte verbessert werden. Instrumente sind z. B. der Lebenslauf Agripass und das Register landwirtschaftlicher Berufe, die von den europäischen Sozialpartnern im Sektor Landwirtschaft entwickelt wurden und die auf nationaler Ebene weiter verbreitet werden müssen, um die Qualität der Aus- und Weiterbildung zu verbessern und die Transparenz und Mobilität in der beruflichen Bildung zu erhöhen.³¹

Frauen besser integrieren

Auch heute noch scheiden viele Frauen für die Familienarbeit, für die Kinderbetreuung oder Pflege von älteren Angehörigen ganz oder teilweise aus dem Berufsleben aus. Um ihren Arbeitskräftebedarf zu decken, werden landwirtschaftliche Betriebe in Zukunft gezielter Frauen ansprechen müssen, um ihren Anteil in den traditionell männlich dominierten Bereichen zu erhöhen.

Während im Tierzuchtbereich, insbesondere unter den Melkern, schon viele Frauen arbeiten, sind sie in den Hackfruchtbetrieben noch stark unterrepräsentiert. Viele Arbeitgeber haben Frauen bisher nicht als potentielle Mitarbeiterinnen³² im Blick, hier gilt es, traditionelle Vorbehalte zu überwinden. Eine aktive Personalentwicklungspolitik muss nach Ansätzen suchen, Frauen stärker anzusprechen, indem zum Beispiel verstärkt auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geachtet wird.

31 vgl. IG BAU-Projekt Agri-Trans: Transparenz in der landwirtschaftlichen Berufsausbildung, gefördert von der Europäischen Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur, 2010

32 vgl. Marcel Gerds, Anforderungen von Agrarunternehmen an landwirtschaftliche Arbeitskräfte, Dissertation, Berlin 2013, S.71

Menschen mit Behinderung einbeziehen

Menschen mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen sollten ebenfalls eine Zielgruppe dieser neuen Personalentwicklungsstrategie sein. In früheren Zeiten der Vollbeschäftigung war eine Mitarbeit im Rahmen der individuellen Fähigkeiten ganz selbstverständlich. In Übereinstimmung mit dem Konzept der Inklusion sollte sich der mögliche Arbeitsbereich nicht exklusiv auf die soziale Landwirtschaft beschränken bzw. es sollte nach Kombinationsmöglichkeiten von landwirtschaftlichen Unternehmen und sozialen Einrichtungen in der Landwirtschaft gesucht werden.

***„Die Jungen laufen schneller,
die Alten kennen die Abkürzungen“***

Sprichwort aus Sardinien

4.6 Senior Scouts

Die weitverbreitete Vorstellung, dass Menschen mit zunehmendem Alter immer weniger leistungsfähig und flexibel werden, trifft so keineswegs zu. Im Gegenteil, je abwechslungsreicher ihre Tätigkeiten gewesen sind, desto mehr sind Menschen bis ins hohe Alter in der Lage, sich auf neue Anforderungen einzustellen und sich Neues anzueignen. Leistungskraft und Innovationsfähigkeit hängen weniger mit dem biologischen Alter als vielmehr damit zusammen, ob Menschen in ihren individuellen Lebens-, Erwerbs- und Berufsverläufen fördernden oder hemmenden Bedingungen unterliegen. Das Alter wird im Erwerbsleben erst dann zum Problem, „wenn das Verhältnis von Arbeitsanforderungen auf der einen Seite und dem individuellen Leistungsvermögen auf der anderen Seite nicht mehr stimmt“³³.

33 siehe Pack, Jochen et al, ebenda, S.14

Altersgemischte Gruppenarbeit ermöglicht den optimalen Einsatz aller nach ihren Fähigkeiten. Allerdings ist darauf zu achten, dass alle Gruppenmitglieder in der Lage sind, prinzipiell alle Tätigkeiten innerhalb der Gruppe auszuführen (auch mit Hilfe eines zusätzlichen tariflichen Anreizsystems wie Entlohnung und Qualifizierung – wenn der Grundlohn stimmt). Erfolgreiche Innovationen brauchen breite Qualifikationsprofile. Die bei Jüngeren häufig zu findende Experimentierfreude ist ebenso unabdingbar wie Umsicht und Qualitätsbewusstsein, das oft Ältere prägt.

Generell sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglichst lange in den Betrieben gehalten werden, um ihr Know-how zu sichern.³⁴ So wird auch ein „stillter Transfer“ von Wissen zwischen älteren und jüngeren Arbeitskräften ermöglicht.



³⁴ Vgl. Jana Meyer: Umgang mit älteren Arbeitnehmern in der Landwirtschaft, FES-Tagung zu Demographie und Wachstum, Berlin, 21. November 2012

5 Fazit

In dem vorliegenden Memorandum sind Handlungsfelder und Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt worden, wie sich die Landwirtschaft auf einen demographischen Wandel einstellen kann, um zukünftig den Bedarf an Fachkräften zu sichern. Vieles geschieht schon punktuell, wird jedoch nicht von allen Beschäftigten innerhalb der Branche wahrgenommen. Auch stellt die Landwirtschaft nach außen, trotz vieler Imagekampagnen, kein einheitliches und überzeugendes Bild für potenzielle Fachkräfte dar. Die Inhalte müssen stimmen – und hier sehen wir den Handlungsbedarf.

Wie vorher beschrieben, gibt es in der Landwirtschaft durchaus gute Ansätze wie z.B. das Zusatzversorgungssystem, regionale Qualifizierungsfonds oder Präventionsmaßnahmen. Viele Betriebe reagieren bereits auf individueller Ebene mit höheren Löhnen oder Angeboten zur ganzjährigen Beschäftigung. Doch die generellen Defizite (wie das niedrige Lohnniveau, eine geringe Weiterbildungsquote und gesundheitliche Einschränkungen) gegenüber anderen Branchen bleiben unübersehbar.

Die Autoren schlagen deshalb ein breites Bündnis des Berufsstandes zur Bewältigung des demographischen Wandels in der Landwirtschaft vor. Dieses Bündnis muss mit **klaren Vereinbarungen** zwischen den Sozialpartnern untersetzt sein. Ideologische Kampagnen wirken nicht, wenn es um soziale und wirtschaftliche Veränderungen geht. Nur wenn der Berufsstand nach innen und außen **deutliche Signale** der Wertschätzung an die Beschäftigten sendet, wird er positiv wahrgenommen werden. Es muss **gute und faire Arbeit** im grünen Beruf geben, und die Beschäftigten sollen sich dort wohlfühlen können.

Gleichzeitig verbessert dieses gemeinsame Handeln auch die Position gegenüber den Verwaltungen und Politikern. Mit den Fördermöglichkeiten der europäischen Strukturfonds und nationalen Finanzierungsinstrumenten ergeben sich neue Chancen für konkrete Verbesserungsmaßnahmen für alle Beschäftigten in der Landwirtschaft. Ein gemeinsames Auftreten der Sozialpartner signalisiert ein **starkes Bündnis** und den **effektiven Einsatz der Instrumente**.

Herausgeber

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Harald Schaum
Stellvertretender Bundesvorsitzender
www.igbau.de

Bearbeitung

Thomas Hentschel
Bettina Peifer

Institut für nachhaltige Regionalentwicklung
in Europa e. V.
PECO – Institut e. V.
Luisenstraße 38
10117 Berlin
Tel.+49 (0)30 24639 500
office@peco-ev.de
www.peco-ev.de

Berlin/Frankfurt am Main, Mai 2014

