



**GROUPE EMPLOYEURS**  
des Organisations Professionnelles  
Agricoles de la CE - COPA



**FEDERATION EUROPEENNE**  
des syndicats de l'Alimentation,  
de l'Agriculture et du Tourisme

**EUROPÄISCHE VEREINBARUNG ÜBER  
DIE BERUFLICHEN BILDUNG IN DER  
LANDWIRTSCHAFT**

**Brüssel, den 5. Dezember 2002**

## **EINLEITUNG**

Der Europäische Rat von Lissabon hat im März 2000 das **strategische Ziel für die Europäische Union** festgelegt, die Union bis zum Jahr 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.

**Die sozialpolitische Agenda**, die vom Europäischen Rat von Nizza im Dezember 2000 gebilligt wurde, liefert einen kohärenten Rahmen für die Reformen, die zur Erreichung des Ziels notwendig sind. In der Agenda wird insbesondere bekräftigt, dass es im Hinblick auf die Verwirklichung der Vollbeschäftigung und die Mobilisierung des gesamten verfügbaren Arbeitsplatzpotentials von grundlegender Bedeutung ist, die Qualifikationen zu verbessern und mehr Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen anzubieten, wobei den Sozialpartnern eine wesentliche Rolle zu übertragen ist.

**Die Verbesserung der entlohnten Beschäftigung in der Landwirtschaft** stellt seit vielen Jahren das gemeinsame Ziel der Sozialpartner in der Landwirtschaft dar. In ihrer europäischen Rahmenvereinbarung vom 24. Juli 1997 haben GEOPA-COPA und EFFAT jedoch festgestellt, dass die Verbesserung der entlohnten Beschäftigung in der Landwirtschaft nur durch eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der landwirtschaftlichen Betriebe erreicht werden kann.

**Die Anhebung des beruflichen Qualifikationsniveaus** der Arbeitnehmer in der Landwirtschaft ist eine Voraussetzung für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und damit der Beschäftigung. Im Weißbuch über Beschäftigung und berufliche Bildung in der Landwirtschaft, das im Anschluss an 1999 und 2000 vom Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog organisierte Seminare veröffentlicht wurde, wird festgestellt, dass in den Mitgliedstaaten zahlreiche Anstrengungen unternommen werden, aber noch viel zu tun ist.

Der Abschluss dieser Vereinbarung geht auf die Initiative der europäischen Sozialpartner in der Landwirtschaft, GEOPA-COPA und EFFAT (EGB), zurück.

## **ARTIKEL 1 - GEGENSTAND UND GELTUNGSBEREICH**

**1-1 Mit dieser europäischen Vereinbarung**, die gemäß Artikel 139 EG-Vertrag geschlossen wird, sollen den nationalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen in der Landwirtschaft, den Regierungen der Mitgliedstaaten und der Kommission eine Reihe von Initiativen zur beruflichen Bildung der Arbeitnehmer in der Landwirtschaft vorgeschlagen werden.

**1-2 Diese Vereinbarung** gilt für Betriebe und Unternehmen sowie Angestellte, die nach den Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten der Mitgliedstaaten zum Berufszweig der Landwirtschaft zählen.

## **ARTIKEL 2 - ORGANISATION DER BERUFLICHEN BILDUNG**

**2-1** Die berufliche Aus- und Weiterbildung in der Landwirtschaft wird in den Mitgliedstaaten entweder vom Staat oder von privaten Einrichtungen auf unterschiedliche und vielfältige Weise organisiert.

**2-2** Die Organisationen, die diese Vereinbarung unterzeichnet haben, schlagen vor, dass die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen in der Landwirtschaft nach in jedem Mitgliedstaat festzulegenden Verfahren in die Organisation der Aus- und Weiterbildung einbezogen werden. Die Beteiligung oder Anhörung der Sozialpartner ist auf den verschiedenen Organisationsebenen der Aus- und Weiterbildung unerlässlich:

- Ausarbeitung von Bezugssystemen für berufliche Befähigungsnachweise;
- Aufstellung der Ausbildungspläne;
- Bewertung der Aus- und Weiterbildung;
- Organisation von Prüfungsjurys;
- Organisation von Betriebspraktika.

### **ARTIKEL 3 - BILANZ DER KOMPETENZEN**

- 3-1** Die von den landwirtschaftlichen Betrieben angebotenen Arbeitsplätze betreffen eine Vielzahl von Berufen und erfordern unterschiedliche Qualifikationsniveaus. Der Inhalt dieser Berufe befindet sich in stetigem Wandel, und das von den Arbeitgebern geforderte Qualifikationsniveau steigt ständig und ist wird immer differenzierter.
- 3-2** Die Organisationen, die diese Vereinbarung unterzeichnet haben, schlagen vor, dass sich die erwerbstätigen oder arbeitslosen Arbeitnehmer nach in jedem Mitgliedstaat festzulegenden Verfahren eine „Bilanz der Kompetenzen“ erstellen lassen können. Zweck dieser Bilanz ist die Untersuchung der beruflichen und persönlichen Motivation und der Interessen des Arbeitnehmers, die Ermittlung seiner beruflichen und persönlichen Kompetenzen und Fähigkeiten und gegebenenfalls die Bewertung seiner allgemeinen Kenntnisse, seiner beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Aufstellung eines Ausbildungs- und/oder Berufsplans. Die bei der Aufstellung der Bilanz ermittelten beruflichen Kompetenzen des Arbeitnehmers müssen entsprechend der beruflichen Bezugssysteme für anerkannte Befähigungsnachweise in der beruflichen Erstausbildung beschrieben werden. In den rechtlichen und/oder vertraglichen Bestimmungen für die Aufstellung der Bilanz der Kompetenzen muss angegeben sein, unter welchen Bedingungen in der Landwirtschaft tätige Arbeitnehmer eine solche Bilanz erhalten können und wie dieses Verfahren finanziert wird.

### **ARTIKEL 4 - ANERKENNUNG DER IM BERUF ERWORBENEN QUALIFIKATIONEN**

- 4-1** Zahlreiche Beschäftigte in der Landwirtschaft haben innerbetrieblich berufliche Qualifikationen erworben, z.B. durch die Ausübung einer Berufstätigkeit, ohne ganz oder teilweise einen entsprechenden Ausbildungsgang absolviert zu haben. Sie verfügen in diesem Fall über keine Bescheinigung ihrer Qualifikationen.
- 4-2** Die Organisationen, die diese Vereinbarung unterzeichnet haben, schlagen vor, dass die im Rahmen einer landwirtschaftlichen Berufstätigkeit erworbenen Qualifikationen nach in jedem Mitgliedstaat festzulegenden Verfahren von der zuständigen Stelle anerkannt werden, um den Erhalt eines Befähigungsnachweises oder den Zugang zu einem Ausbildungsgang zu ermöglichen. Die nationalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen in der Landwirtschaft müssen in die Anerkennung der im Beruf erworbenen Qualifikationen einbezogen werden.

### **ARTIKEL 5 - TRANSPARENZ DER BEFÄHIGUNGSNACHWEISE**

- 5-1** Aufgrund der Vielfalt der landwirtschaftlichen Berufe und der Entwicklung der geforderten Qualifikationsniveaus werden im Rahmen der landwirtschaftlichen Aus- und Weiterbildung in den Mitgliedstaaten zahlreiche unterschiedliche Befähigungsnachweise ausgestellt, die die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Europäischen Union behindern.

**5-2** Die Organisationen, die diese Vereinbarung unterzeichnet haben, schlagen vor, dass alle Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Auszubildenden und Ausbilder nach in jedem Mitgliedstaat festzulegenden Verfahren die Möglichkeit haben, die von den zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten anerkannten beruflichen Qualifikationen zu verstehen und zu beurteilen. Hierzu müssen alle von den Mitgliedstaaten ausgestellten offiziellen Befähigungsnachweise und Zeugnisse der Mitgliedstaaten über die landwirtschaftliche Aus- und Weiterbildung in mindestens zwei Gemeinschaftssprachen übersetzt werden. Allen Befähigungsnachweisen und Zeugnissen muss ein „Berufsprofil“ beigefügt werden, in dem alle beruflichen Tätigkeiten beschrieben werden, die der Inhaber des Befähigungsnachweises ausüben kann. Auch dieses Dokument ist in mindestens zwei Gemeinschaftssprachen zu übersetzen. Die Befähigungsnachweise und Zeugnisse sowie die Berufsprofile müssen in einem „Nationalen Referenzzentrum“ eingetragen werden. Da es keine europäische Richtlinie für die Einrichtung dieser Referenzzentren gibt, schlagen die Unterzeichner dieser Vereinbarung vor, dass diese gemäß in jedem Mitgliedstaat festzulegenden Verfahren eingerichtet werden.

## **ARTIKEL 6 - BESCHEINIGUNG ÜBER QUALIFIKATIONEN UND KOMPETENZEN**

**6-1** Um die berufliche Mobilität und die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Europäischen Union zu erleichtern, müssen die Arbeitnehmer landwirtschaftlicher Betriebe die Möglichkeit haben, sich ein Dokument ausstellen zu lassen, in dem die beruflichen Qualifikationen im Bereich der Aus- und Weiterbildung sowie die in der in Artikel 3 empfohlenen Bilanz der Kompetenzen aufgeführten Kompetenzen bescheinigt werden.

**6-2** Die Organisationen, die diese Vereinbarung unterzeichnet haben, schlagen vor, dass eine Behörde oder öffentliche Einrichtung nach in jedem Mitgliedstaat festzulegenden Verfahren beauftragt wird, jedem landwirtschaftlichen Arbeitnehmer auf Antrag eine „Bescheinigung über die beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen von landwirtschaftlichen Arbeitnehmern“ auszustellen. Diese Bescheinigung muss die in Anhang 1 dieser Vereinbarung genannten Angaben enthalten. Nach in jedem Mitgliedstaat festzulegenden Verfahren muss klargestellt werden, dass der Arbeitnehmer diese Bescheinigung Dritten zur Verfügung stellen kann, die Vorlage dieser Bescheinigung jedoch keinesfalls von einer Behörde, einer öffentlichen oder privaten Einrichtung oder einem Arbeitgeber verlangt werden darf.

## **ARTIKEL 7 - GLOSSAR DER VERWENDETEN BEGRIFFE**

**7-1** Um eine einheitliche Auslegung dieser Vereinbarung sicherzustellen, ist als Anhang 2 ein Glossar der Begriffe im Bereich Berufsbildung beigefügt.

**7-2** Die in diesem Glossar vorgeschlagenen Begriffsbestimmungen stellen etwaige in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union gebräuchliche unterschiedliche Begriffsbestimmungen nicht in Frage.

## **ARTIKEL 8 - DURCHFÜHRUNG DIESER VEREINBARUNG**

**8-1** Gemäß Artikel 139 Absatz 2 EG-Vertrag wird diese Vereinbarung nach den jeweiligen Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner und der Mitgliedstaaten durchgeführt. Die Organisationen, die diese Vereinbarung unterzeichnet haben, schlagen vor, dass die nationalen Sozialpartner bei der Durchführung zusammenarbeiten, gegebenenfalls auch mit den zuständigen staatlichen Stellen.

- 8-2** Um die Durchführung dieser Vereinbarung zu vereinfachen, setzen die Organisationen, die diese Vereinbarung unterzeichnet haben, einen Überwachungsausschuss innerhalb des Ausschusses für den sektoralen Dialog in der Landwirtschaft ein. Dieser Ausschuss übermittelt den Sozialpartnern Unterlagen über die Organisation der Berufsbildung in den verschiedenen Mitgliedstaaten und steht ihnen bei der Umsetzung der in dieser Vereinbarung vorgeschlagenen Ziele beratend zur Seite. Nach drei Jahren wird eine Bilanz der Durchführung dieser Vereinbarung gezogen.
- 8-3** Da es die Aufgabe der Europäischen Kommission ist, die Sozialpartner bei der Ausarbeitung von Informations- und Überwachungsverfahren zur Sicherstellung der wirksamen Durchführung der Vereinbarungen auf nationaler Ebene<sup>1</sup> zu unterstützen, ersuchen die Organisationen, die diese Vereinbarung unterzeichnet haben, die Kommission hiermit, diese Tatsache zu berücksichtigen, wenn die Sozialpartner entsprechende Kofinanzierungsanträge einreichen.

---

<sup>1</sup> Mitteilung der Kommission „Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel“, Kommission (2002) 341 endg.

## **ANHANG 1**

### **BESCHEINIGUNG DER BERUFLICHEN QUALIFIKATIONEN UND KOMPETENZEN VON LANDWIRTSCHAFTLICHEN ARBEITNEHMERN**

Die Bescheinigung der beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen von landwirtschaftlichen Arbeitnehmern, die in Artikel 6 Absatz 2 dieser Vereinbarung empfohlen wird, muss folgende Angaben umfassen.

#### **ANGABEN ZUR PERSON**

- Name und Vorname
- Geschlecht
- Geburtsdatum
- Staatsangehörigkeit
- Beruf

#### **BEFÄHIGUNGSNACHWEISE UND ZEUGNISSE DER BERUFLICHEN ERSTAUSBILDUNG**

- Bezeichnung der Befähigungsnachweise und Zeugnisse, über die der Arbeitnehmer verfügt
- Datum der Ausstellung der Befähigungsnachweise und Zeugnisse
- Bezeichnung der Stellen, die diese Befähigungsnachweise und Zeugnisse ausgestellt haben
- Angabe der Nummer der Eintragung der Befähigungsnachweise und Zeugnisse und der Berufsprofile beim Nationalen Referenzzentrum sowie der Sprachen, in denen diese Dokumente vorliegen.

#### **BEFÄHIGUNGSNACHWEISE UND ZEUGNISSE DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG**

- Bezeichnung der Befähigungsnachweise und Zeugnisse, über die der Arbeitnehmer verfügt
- Datum der Ausstellung der Befähigungsnachweise und Zeugnisse
- Bezeichnung der Stellen, die diese Befähigungsnachweise und Zeugnisse ausgestellt haben
- Angabe der Nummer der Eintragung der Befähigungsnachweise und Zeugnisse und der Berufsprofile beim Nationalen Referenzzentrum sowie der Sprachen, in denen diese Dokumente vorliegen.

#### **BERUFLICHE KOMPETENZEN**

- Beschreibung der beruflichen Kompetenzen des Arbeitnehmers, die in einer Bilanz der Kompetenzen verzeichnet sind, im Vergleich zu den Berufsprofilen von anerkannte Befähigungsnachweisen oder Zeugnissen in der Berufsbildung
- Datum der Aufstellung der Bilanz der Kompetenzen
- Bezeichnung der Stelle, die die Bilanz der Kompetenzen aufgestellt hat
- Angabe des Nationalen Referenzzentrums, bei dem das den Kompetenzen des Arbeitnehmers entsprechende Berufsprofil eingetragen ist, und Angabe der Sprachen, in denen dieses Dokument vorliegt.

## **ANHANG 2**

### **GLOSSAR DER BEGRIFFE DER BERUFSBILDUNG**

Um eine einheitliche Auslegung dieser Vereinbarung sicherzustellen, werden im Folgenden die Begriffe im Bereich der Berufsbildung erklärt. Diese Begriffsbestimmungen stellen etwaige in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union gebräuchliche unterschiedliche Begriffsbestimmungen nicht in Frage.

**DIE FÄHIGKEITEN** sind die Gesamtheit der erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten, die die grundlegenden Ressourcen einer Person ausmachen. Die Fähigkeiten können weiterentwickelt werden, vor allem durch die Ausbildung und die Ausübung eines Berufs.

**DIE BERUFSQUALIFIKATION** ist die soziale Anerkennung der Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen, die für die Ausübung eines Berufs erforderlich sind und die gegebenenfalls die Anpassung an andere Berufe erleichtern und auf andere Tätigkeitsbereiche übertragen werden können. Es ist zu unterscheiden nach:

- **der geforderten Qualifikation**, die vom Arbeitgeber für einen bestimmten Beruf verlangt wird. Sie wird durch die berufliche Eingruppierung im Rahmen des Tarifvertrags anerkannt und gewürdigt;
- **der bescheinigten Qualifikation**, d.h. der Anerkennung der Fähigkeiten und der Beherrschung der Kenntnisse und Kompetenzen, die für die Ausübung einer Berufstätigkeit erforderlich sind, durch die zuständige Behörde.

**DIE ZERTIFIZIERUNG** ist ein Vorgang, bei dem die zuständige Behörde durch die Ausstellung eines Dokuments (Zeugnis) bescheinigt, dass eine Person über Kenntnisse und Fertigkeiten in Bezug auf einen Standard verfügt, der durch das einem Befähigungsnachweis oder Diplom entsprechende Berufsprofil systematisiert ist.

**DAS BERUFSPROFIL** ist die Aufstellung der gesamten Tätigkeiten, die der Inhaber eines Befähigungsnachweises ausüben kann.

**DIE ANERKENNUNG DER IM BERUF ERWORBENEN QUALIFIKATIONEN** ist das Verfahren, durch das eine Person, die eine berufliche Tätigkeit im Zusammenhang mit dem Befähigungsnachweis ausgeübt hat, den sie erwerben will, davon befreit werden kann, bestimmte Prüfungen oder Ausbildungseinheiten zu absolvieren. Man kann nach drei Arten der Anerkennung der im Beruf erworbenen Qualifikationen unterscheiden:

- Anerkennung in Form einer Befreiung von einem Teil der oder allen Abschlussprüfungen für den Erhalt eines Befähigungsnachweises;
- Anerkennung der Berufserfahrung als Bedingung für die Zulassung zu einer Ausbildung oder Prüfung, für die der Bewerber nicht die akademischen Voraussetzungen erfüllt;
- Anerkennung in Form der Verkürzung der Ausbildungszeit, die für den Erhalt eines Befähigungsnachweises notwendig ist.

**DIE BILANZ DER KOMPETENZEN** wird von einer hierfür zuständigen Stelle ausgestellt und soll den Arbeitnehmern ermöglichen, ihre berufliche und persönliche Motivation und ihre Interessen zu prüfen, ihre beruflichen und persönlichen Kompetenzen und Fähigkeiten zu ermitteln, ihre allgemeinen Kenntnisse und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu bewerten und gegebenenfalls einen Ausbildungs- oder Berufsplan zu erstellen.

**DIE BERUFLICHE KOMPETENZ** ist die Gesamtheit der Kenntnisse, Fertigkeiten und Verhaltensweisen, die gegebenenfalls in einer Bilanz der Kompetenzen erfasst sind und in jedem Fall vom Arbeitgeber bei der Ausübung der Berufstätigkeit festgestellt, beurteilt und anerkannt werden.