

Krise – Kooperation – tarifpolitische Innovation: Der Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft als Instrument beruflicher Weiterbildung

Thomas Hentschel

Mit dem Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft schufen die Sozialpartner in der Land- und Forstwirtschaft ein Instrument, das Arbeitnehmer:innen in diesem vom Strukturwandel geprägten Sektor in der Transformationszeit nach 1989 nicht nur in Ostdeutschland die Chance auf Beteiligung und Anpassung eröffnete. Bisher liegen zu den damaligen Anstrengungen nur wenige Untersuchungen vor, sodass dieser Beitrag neben der Dokumentenanalyse auf der Auswertung von Interviews mit Zeitzeug:innen basiert.

Die Beschäftigtenstruktur in der Landwirtschaft der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) unterschied sich stark von der in Westdeutschland. Die Arbeitskräfte in den Volkseigenen Gütern (VEG) verstanden sich als Teil der Arbeiterklasse und waren zum überwiegenden Teil im Freien Deutschen Gewerkschaftsbund (FDGB) organisiert. Eine eigene Klasse bildeten in der DDR die Genossenschaftsbäuer:innen, die Anteilseigner an der Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaft (LPG) waren. Nach westdeutschem Verständnis hatten sie jedoch einen Arbeitnehmerstatus, da sie dem Direktionsrecht des bzw. der Genossenschaftsvorsitzenden unterlagen.

Die landwirtschaftliche Produktionsstruktur in der DDR war aufgrund ihrer industriellen Ausrichtung wesentlich spezialisierter als in der westdeutschen Landwirtschaft. Dementsprechend waren die landwirtschaftlichen Berufe und Tätigkeiten ebenfalls hoch spezialisiert (Bundesanstalt für Arbeit 1990, S. 40f.), was sich auch im Ausbildungssystem niederschlug. Die landwirtschaftlichen Arbeitsplätze in der DDR waren sicher und ein

Wechsel in andere Bereiche wurde gerade in ländlichen Regionen nicht oder nur selten angestrebt (Panzig 1996, S. 162).

Demgegenüber konnten ausgelernte Fachkräfte in Westdeutschland nicht sicher sein, ob sie ihr ganzes Erwerbsleben im gleichen Betrieb oder auch nur in derselben Branche tätig sein würden. Daher trat die Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) im westdeutschen landwirtschaftlichen Bildungssystem für eine breite landwirtschaftliche Grundausbildung mit späterer Spezialisierung ein, um den Beschäftigten langfristig bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen. Diese Forderung wurde von vielen Arbeitgebern geteilt.

Die Landwirtschaft der ehemaligen DDR traf nach der Wende nicht nur auf die ökonomischen und rechtlichen Bedingungen der westdeutschen Agrarproduktion, sondern auch auf eine Landwirtschaft, die zu großen Teilen durch die Gemeinsame Europäische Agrarpolitik bestimmt war.

Vom Transformationsprozess der Landwirtschaft in Ostdeutschland waren die Beschäftigten in besonderem Maße betroffen. Neben den sozialen Verwerfungen – wie dem Verlust der sozialen Kontakte im Arbeitskollektiv durch Arbeitsplatzverlust oder auch dem Auseinanderbrechen familiärer Zusammenhänge – tat sich bei den Beschäftigten ein riesiger Qualifizierungsbedarf auf. Nur ein kleiner Teil von ihnen hatte eine Perspektive, weiterhin in der Landwirtschaft tätig zu sein; für zahlreiche Entlassene mussten Umschulungen organisiert werden (siehe den Beitrag von Rainer Fattmann und Theodor Fock in diesem Band).

Angesichts des zu erwartenden Arbeitsplatzabbaus in vielen Branchen waren neue Berufsperspektiven nur schwer zu finden; die Betriebe wiederum standen vor der Herausforderung, das Personal so schnell wie möglich zu reduzieren, um nicht in die Insolvenz zu geraten. Hier bot sich als Hilfsmaßnahme die Organisation öffentlich geförderter Beschäftigungsmaßnahmen an, die teils in den Betrieben selbst, teils in den neu zu gründenden Arbeitsförderungs gesellschaften organisiert wurden.

Rund um die Land- und Forstwirtschaft gab es Tätigkeitsfelder, die durchaus Perspektiven boten, beispielsweise im Bereich der Natur- und Landschaftspflege oder als Ranger und Fremdenführer in den neu geschaffenen Großschutzgebieten. Für die in den Betrieben verbliebenen Beschäftigten waren häufig Anpassungsqualifizierungen notwendig – neue Technik wurde angeschafft oder es gab neue Anforderungen aufgrund ge-

setzlicher Vorschriften (insbesondere Sachkundenachweise, Ersthelferausbildungen etc.).

Die ostdeutsche Gewerkschaft Land, Nahrungsgüter und Forst (GLNF) musste sich nach der »Wende« der Herausforderung des Stellenabbaus stellen. Sie war der erste Ansprechpartner für die Beschäftigten in den VEG und musste zugleich die Interessen der Beschäftigten vertreten und ihre eigenen Strukturen reorganisieren.

Die GLNF nahm frühzeitig Kontakt zur westdeutschen GGLF auf. Bereits am 26. Januar 1990 unterzeichneten die beiden Organisationen einen Kooperationsvertrag; erste gemeinsame Aktivitäten wie Demonstrationen zur Arbeitsplatzsicherung wurden organisiert. Parallel dazu wurde mit den Arbeitgebern nicht nur über Lohnanpassungen, sondern auch über die Neuordnung der Beschäftigungsstrukturen verhandelt. Mit der Treuhandanstalt, die die VEG und damit einen wichtigen Teil der landwirtschaftlichen Betriebe verwaltete, stand der Gewerkschaft ein Tarifverhandlungspartner gegenüber.

Die Überlegungen der GGLF zielten darauf ab, in den Sozialplanverhandlungen nicht nur Abfindungsregelungen zu vereinbaren, sondern auch die Beschäftigung in den ländlichen Regionen zu fördern. Auf der ersten Arbeitstagung der – inzwischen auf Ostdeutschland ausgedehnten – GGLF am 23. September 1990 forderten die Delegierten aus Ost und West umfassende Beschäftigungs- und Bildungsmaßnahmen (GGLF 1990, S. 10).¹

Bereits damals war der Bezug zur ländlichen Entwicklung ein zentraler Orientierungspunkt der Bildungs- und Beschäftigungspolitik der »grünen Gewerkschaft« GGLF. Daher wollte die GGLF nicht nur befristete finanzielle Mittel für die Transformation im Osten gewinnen, sondern auch ein Instrument mit langfristiger Wirkung für die landwirtschaftlichen Beschäftigten in Ost und West schaffen. Diese Idee fand auch die Zustimmung der damals handelnden Vertreter:innen auf Arbeitgeberseite.

1 | Am 22. September 1990 fanden in Bogensee die außerordentlichen Bundeskongresse der GLNF und der GGLF parallel statt, auf denen die Grundlage für die Schaffung einer einheitlichen »grünen Gewerkschaft« in Deutschland gelegt wurde. Am Folgetag fand dann die Arbeitskonferenz in Bogensee statt, auf der die Delegierten aus Ost und West gemeinsam über das Arbeitspapier berieten.

In Westdeutschland war der Gesamtverband der Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA), ein Zusammenschluss zahlreicher regionaler Verbände, der Verhandlungspartner der GGLF.

In der DDR existierte nach der »Wende« zunächst kein entsprechender Arbeitgeberverband; Bauern- und andere Verbände der Wirtschafts- und Sozialpartner im landwirtschaftlichen Bereich mussten erst gegründet werden oder durch Umstrukturierung aus alten Verbänden entstehen. Diese waren meist nicht tariffähig, da sie sowohl Unternehmen mit Beschäftigten als auch Landwirte mit Familienarbeitskräften umfassten, sodass sie der GGLF nicht als Verhandlungspartner gegenüberreten konnten.

Der GLFA ihrerseits war bestrebt, Strukturen auch in Ostdeutschland aufzubauen. Dies wurde von vielen Betrieben und auch von verschiedenen ostdeutschen Verbänden, die sich neu gebildet hatten, kritisch gesehen. Die GGLF hatte es daher mit Partnern zu tun, die stark divergierende Interessen hatten, was sowohl die Verhandlungen als auch die praktische Arbeit vor Ort erschwerte.

Während die neu gegründeten Arbeitgeberverbände in Ostdeutschland westdeutsch geprägt und im sozialpartnerschaftlichen Modell sozialisiert waren, herrschte in den neuen Betrieben, die aus umstrukturierten Genossenschaften entstanden waren, eine ablehnende Haltung gegenüber der GGLF. Diese Haltung änderte sich in manchen Regionen später, auch durch die regionale Zusammenarbeit mit dem Förderwerk Land- und Forstwirtschaft.

Die Sozialpartner in der Landwirtschaft gingen bei der Finanzierung von Bildung und Beschäftigung neue Wege. Dabei halfen ihnen Erfahrungen, die sie mit tarifvertraglichen Einrichtungen in Westdeutschland gesammelt hatten. So hatte die GGLF bereits 1977 einen »Tarifvertrag über die Berufsbildung im Garten- und Landschaftsbau« und die Einrichtung eines Fonds für überbetriebliche Ausbildung vereinbart.²

2 | »Als gemeinsame Einrichtung fungiert das »Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V.« (Tarifvertrag über die Berufsbildung im Garten- und Landschaftsbau vom 1. April 1977).

Ferner besteht in der Landwirtschaft seit 1974 ein paritätisch besetztes Zusatzversorgungswerk zur Rente für land- und forstwirtschaftliche Arbeitskräfte.³ Dieses basiert auf einem tarifvertraglich vereinbarten betrieblichen Umlagesystem, das tarifgebundene Arbeitnehmer:innen in landwirtschaftlichen Betrieben erfasst.

1. Struktur und Aufbau des Qualifizierungsfonds und des Förderwerkes Land- und Forstwirtschaft

Die Sozialpartner waren sich darin einig, eine langfristige Lösung für die Qualifizierung der Beschäftigten in der Landwirtschaft sozialpartnerschaftlich zu sichern. Daher musste eine Struktur gefunden werden, die neben der Finanzierung aus dem Tarifvertrag mit der Treuhandanstalt eine wirtschaftlich tragfähige Lösung sicherstellen konnte.

In den Verhandlungen zwischen der GGLF einerseits und GLFA und Treuhandanstalt andererseits wurde eine solche funktionsfähige Struktur in kurzer Zeit konzipiert. Die finanziellen Mittel sollten in einem Fonds – dem Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft⁴ – bereitgestellt werden. Darüber hinaus sollte eine Struktur geschaffen werden, mit der diese Mittel kurzfristig vor Ort eingesetzt werden können. Auf Vorschlag der GGLF erfolgte daher die Konzeption eines Förderwerkes Land- und Forstwirtschaft.

Es bot sich an, den Qualifizierungsfonds eng an das Zusatzversorgungswerk anzubinden, sodass die Sozialpartner die Geschäftsführung des Qualifizierungsfonds der Geschäftsführung des Zusatzversorgungswerkes übertrugen. Durch die Mitbenutzung von dessen Büroeinrichtung und eine anteiligen Kostenerstattung erfolgte auch eine Kostenminimierung im Bereich der Verwaltungsausgaben.⁵

Im Juli 1991 schlossen die Sozialpartner den Tarifvertrag zur Bildung eines Qualifizierungsfonds für die neuen Bundesländer mit einer Laufzeit

3 | Weitere Informationen unter www.zla.de.

4 | Zur Unterscheidung der Tarifverträge wurde später die Bezeichnung »Qualifizierungsfonds 1« (QLF 1) für den Tarifvertrag 1992–1995 und »Qualifizierungsfonds 2« (QLF 2) für den Tarifvertrag 1996–2000 eingeführt.

5 | Niederschrift der Konstituierenden Sitzung des Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft, 4.12.1991. In: Archiv Götzer Berge.

von fünf Jahren ab. Bestandteil des Vertrags war eine »Neuordnung der Beschäftigtenstruktur«; außerdem beinhaltete er die Übertragung der verpflichtenden präventiven Beratung für Betriebe und Beschäftigte zu Qualifizierung, Umschulung, Fortbildung und Arbeitsbeschaffung auf das Förderwerk Land- und Forstwirtschaft ab dem 24. November 1992.⁶

Das Förderwerk Land- und Forstwirtschaft wurde am 4. Juni 1991 als eingetragener Verein gegründet und sollte die Umsetzung des Qualifizierungsfonds sicherstellen. Die Gründung erfolgte zunächst allein durch die GGLF; die Arbeitgeber traten dem Förderwerk erst nach Abschluss des Tarifvertrags bei. Der Vorstand des Förderwerkes wurde paritätisch mit jeweils drei von der Gewerkschaft und drei von den Arbeitgebern benannten Personen, auf Geschäftsführungsebene mit jeweils einer Person besetzt. Die vierzehnköpfige Mitgliederversammlung wurde ebenfalls paritätisch mit jeweils sieben Personen besetzt.

Der Vereinssitz war in Götzer Berge, einem Ort in Brandenburg zwischen Werder und Brandenburg an der Havel. Damit erfolgte eine enge Anbindung an einen bereits zuvor von den beiden Gewerkschaften GGLF und GLNF gegründeten Verein zur Förderung der Land- und Forstarbeiter für die Länder Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen (VLF Ost). Die Hauptaufgabe dieses Vereins war die gewerkschaftliche Schulung von Betriebs- und Personalräten aus Ostdeutschland im für sie neuen Arbeits- und Sozialrecht.

Das Förderwerk wurde mit der Geschäftsführung und den damals so genannten »Fachreferenten« als strategische und inhaltliche Steuerung besetzt. In den neuen Bundesländern wurden Regionalbüros geschaffen, deren Aufgabe es war, die Betriebe zu betreuen, Bildungsberatung vorzunehmen sowie Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen zu initiieren.

Die Finanzierung des Qualifizierungsfonds und des Förderwerkes Land- und Forstwirtschaft erfolgte in den Jahren 1991 bis 1994 vorwiegend aus Mitteln der Treuhandanstalt. Angesichts der prekären Beschäftigungssituation in den ländlichen Regionen konzentrierten sich Qualifizierungs-

6 | Tarifvertrag zur Neuordnung der Beschäftigtenstruktur für die der Treuhandanstalt (Sondervermögen Land- und Forstwirtschaft) unterstellten Staatsgüter einschließlich der Unternehmen der Deutschen Saatzucht AG, der Agromax AG, der TFE AG und der Binnenfischerei. Tarifvertrag zur Neuordnung der Beschäftigtenstruktur, Fassung vom 24.11.1992. In: Tarifregister der IG BAU, 113-1992.

fonds und Förderwerk zunächst auf die Förderung von Beschäftigung und erst in zweiter Linie auf Qualifizierung.

Die Unternehmen der Treuhandanstalt im Bereich Land- und Forstwirtschaft lehnten es ab, Beschäftigungsmaßnahmen in eigener Regie durchzuführen. Um den Beschäftigten entsprechende Maßnahmen anbieten zu können, musste das Förderwerk lokale Trägerstrukturen initiieren und unterstützen, teilweise auch durch das Einbringen von GmbH-Gesellschafteranteilen.

Der Bildungsbereich des Förderwerkes wurde auf zwei strategische Ansätze orientiert: erstens die Anpassungsqualifizierung von Beschäftigten an die neuen Anforderungen, besonders im Hinblick auf bestehende nationale und europäische Rechtsvorschriften. Ausgebildet wurden beispielsweise Ersthelfer:innen im Betrieb und es gab Kurse für den Sachkundenachweis in der Führung von Motorsägen.

Zweitens wurden Personen mit Multiplikationsfunktion in den Regionen und Beschäftigungsinitiativen ausgebildet. Das Augenmerk richtete sich hierbei insbesondere auf Frauen, die im ländlichen Raum häufig ohne berufliche Perspektive arbeitslos waren. Im Förderwerk wurden Frauen für die Beratung und Initiierung dörflichen Lebens ausgebildet. Wesentlich und eine wichtige Informationsquelle war auch der vom Förderwerk organisierte Erfahrungsaustausch zwischen zentralen und regionalen Beschäftigten des Förderwerkes und anderen Beschäftigungsträgern.

Zur Umsetzung der Maßnahmen warb das Förderwerk umfangreiche weitere Mittel ein – Förderungen insbesondere aus der Arbeitsverwaltung, aber auch aus verschiedenen anderen Förderinstrumenten. Aus dem Europäischen Sozialfonds wurde im Oktober 1993 das Projekt »Arbeitsmarktauftragte« gestartet, das erste große gemeinsame Projekt zwischen Arbeitgeberverband und GGLF. Mit diesem Projekt sollten die Sozialpartner in ländlichen Regionen unter dem Motto »Unternehmen ist besser als Unterlassen« Initiativen zur Existenzgründung initiieren.

1993 setzte sich schließlich die Erkenntnis durch, dass Strukturentwicklung nicht »von allein« geschieht, sondern vielfältiger Kooperationen im ländlichen Raum bedarf. Die GGLF und die Arbeitgeberverbände richteten in den fünf neuen Bundesländern Projektbüros ein und organisierten gemeinsam in den Regionen zahlreiche Veranstaltungen und Aktivitäten zur Förderung von Eigeninitiativen.

2. Ein bundesweiter Tarifvertrag – der Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft

Mit Blick auf das Auslaufen des ersten Qualifizierungsfonds-Tarifvertrags wurde frühzeitig über eine Verlängerung nach 1996 verhandelt. Die Verhandlungen gestalteten sich schwierig, wofür es vielfältige Gründe gab. Eine Ursache war die komplexe Verhandlungssituation aufgrund der Vielzahl regionaler Unternehmensverbände mit divergierenden Interessen. In den Verhandlungen im Jahr 1994 einigten sich die Sozialpartner auf ein Tarifpaket mit folgenden Inhalten:

- »1. Mehrjähriger Tarifvertrag für Landarbeiter,
 2. Abschluss eines Tarifvertrages für Saisonarbeitskräfte mit zwei Lohngruppen,
 3. Tarifierung von Ausnahmeregelungen, abweichend von den engen Arbeitszeitsvorschriften des Arbeitszeitgesetzes,
 4. Arbeitsflexibilisierung mit der Möglichkeit des Ausgleichs von Mehrarbeit durch Gewährung von Freizeit in arbeitsruhigen Zeiten innerhalb von 52 Wochen,
 5. Abschluss des Qualifizierungstarifvertrages (Beiträge sind Lohnbestandteil).
- Die Tarifparteien haben beschlossen, die Mittel entsprechend dem regionalen Aufkommen zu verwenden.« (QLF 1996, S. 4)

Auf dieser Grundlage schloss der Gesamtverband der Deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände – in Abstimmung mit den 17 einzelnen Landesarbeitgeberverbänden und dem Arbeitgeberverband Landwirtschaft- und Genossenschaften Weser-Ems – mit der GGLF am 3. Juli 1995 den »Tarifvertrag über die Qualifizierung der Arbeitnehmer aus der Land- und Forstwirtschaft und über Maßnahmen zur Erschließung und Sicherung wettbewerbsfähiger Voll- und Teilzeitarbeitsplätze in der Land- und Forstwirtschaft« (QLF 2, auch »Qualifonds« genannt) ab. Der Vertrag hatte eine Laufzeit von fünf Jahren und wurde für das gesamte Bundesgebiet mit Ausnahme der Regierungsbezirke Köln und Düsseldorf vereinbart.

Zur Erschließung und Sicherung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze in der Land- und Forstwirtschaft sollten mit Hilfe des Qualifizierungsfonds folgende Maßnahmen durchgeführt werden:

- »a) Die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Arbeitnehmern, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben (unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens) erwerbstätig sind oder waren und als Arbeitnehmer eine land- und forstwirtschaftliche Erwerbstätigkeit fortführen wollen;

- b) Unterstützung der Tätigkeiten von Einrichtungen und Vereinigungen, soweit sie sich den in a) genannten Maßnahmen widmen;
- c) Erstellung von Gutachten;
- d) Ergänzende arbeitsmarktbezogene Aufklärung und Unterstützung.« (QLF 1996, S. 5)

Damit erfolgte eine wesentlich stärkere Orientierung auf die Qualifizierung. Das Thema Beschäftigung rückte in den Hintergrund und spiegelte sich nur in ergänzender arbeitsmarktbezogener Aufklärung und Unterstützung wider. Die Arbeitgeberverbände sahen die Frage der Beschäftigungsförderung nicht mehr länger als gemeinsame Aufgabe der Sozialpartner an, denn auch in Ostdeutschland war der Arbeitsplatzabbau in den Betrieben weitgehend abgeschlossen.

Die Verwendung der Mittel wurde präzise festgeschrieben. Nach Abzug der Verwaltungskosten waren mindestens 60 Prozent für Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu verwenden, 20 Prozent für Einrichtungen und Vereinigungen, die sich den oben genannten Maßnahmen widmen, und jeweils 10 Prozent für Gutachten und ergänzende arbeitsmarktbezogene Aufklärung und Unterstützung. Auch bezüglich der Mittelverteilung zwischen den Sozialpartnern wurde eine Regelung getroffen.

Die Maßnahmen des QLF 2 wurden durch monatliche Beiträge der Unternehmen in Höhe von 7 D-Mark und der Arbeitnehmer:innen in Höhe von 3 D-Mark finanziert; die Arbeitnehmerbeiträge wurden von den Arbeitgebern vom Arbeitsentgelt einbehalten. Beitragspflicht bestand für alle ständig beschäftigten rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer:innen. Für mitarbeitende Familienangehörigen und Ehegatten wurden keine Beiträge erhoben; sie konnten dementsprechend auch nicht von den Maßnahmen profitieren (QLF 1996, S. 4 f.)

Mit Inkrafttreten des QLF 2 verließen die Arbeitgeberverbände das Förderwerk Land- und Forstwirtschaft – ein Schritt, mit dem die Trennung von einer bislang gemeinsamen Umsetzungsinstitution erfolgte. Der QLF 1 wurde in »Arbeitsmarkt-Sondervermögen Land- und Forstwirtschaft« umbenannt, in dem das Restvermögen verblieb. Die Mittel wurden in erster Linie genutzt, um das Förderwerk aufzulösen und die Zusagen weiterer Projektmittel zu erfüllen.

Mit dem QLF 2 wurde der Qualifizierungsfonds auf die westlichen Bundesländer ausgedehnt. Um die notwendigen finanziellen Mittel aus der

betrieblichen Umlage zu erhalten, musste der Tarifvertrag vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung für allgemeinverbindlich erklärt werden. Nach mehreren Verhandlungsrunden erfolgte die Festsetzung des Tarifvertrags mit Wirkung zum 1. Januar 1996 durch den Bundesminister; die Allgemeinverbindlichkeit galt bis 31. Dezember 2000.

Die vorhandenen betrieblichen Daten der Zusatzversorgung für Arbeitnehmer:innen in der Land- und Forstwirtschaft ermöglichten einen zügigen Beitragseinzug. Bereits im ersten Jahr wurden ca. sechs Millionen D-Mark von den Betrieben eingezahlt und die ersten Maßnahmen konnten umgesetzt werden. Vereinbart war, dass die Förderungen zu gleichen Teilen an die Sozialpartner vergeben werden, wobei die Arbeitgeber darauf achteten, dass ihre Mittel in Maßnahmen der jeweiligen Regionen zurückflossen. Dadurch wurde es zunehmend schwieriger, gemeinsame Projekte der Sozialpartner durchzuführen. Auch zeigten sich unterschiedliche Vorstellungen zu den Maßnahmeninhalten.

»Trotz der äquivalenten Zielsetzung gibt es unterschiedliche Schwerpunkte auf Seiten der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaft. Die Arbeitgeber legen besonderen Wert darauf, dass im Rahmen des QLF die betriebliche Personalentwicklung unterstützt und die Wettbewerbsfähigkeit der landwirtschaftlichen Betriebe verbessert wird. [...] Die inhaltlichen Ziele der Gewerkschaften sind, mit Hilfe des QLF einen Beitrag zur regionalen Struktur- und Wirtschaftspolitik zu leisten, die Möglichkeiten und Grenzen des zweiten Arbeitsmarktes zu erkunden und damit einen ganzheitlichen Bildungsansatz für die Menschen auf dem Lande zu schaffen. Mit Blick auf die Anforderungen moderner und umweltgerechter Arbeitsplätze soll die Motivation für neue Berufs- und Arbeitsperspektiven bei den Arbeitnehmern geweckt werden. Aufbauend auf bewährten Bildungskonzepten sollen neue Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt werden. Orientierungspunkte sind die stärkere Ausrichtung an der Praxis und der Region sowie Projektorientierung und lebenslanges Lernen.«⁷

Die Fusion der GGLF mit der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden (IG BSE) zur IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) am 1. Januar 1996 hatte zur Folge, dass ein Engagement für die Fortführung des Qualifizierungsfonds für die Gewerkschaft nicht mehr prioritär war. Im Mai 1996 hieß es noch von Gewerkschaftsseite:

7 | Rolf Dobischat/Rüdiger Falk: Struktur und Effekte des QLF (1997), S. 1. In: Archiv des Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft.

»Das Förderwerk Land- und Forstwirtschaft [...] mit Sitz in Götzer Berge und der Verein zur Förderung der Land- und Forstarbeiter [...] (VLF) mit Sitz in Kassel werden die wesentlichen Stützen sein, welche die sich mit dem »Qualifonds« ergebenden neuen Möglichkeiten für eine Fortbildungs- und Qualifizierungsoffensive unserer Branchen umsetzen.« (QLF 1996, S. 7)

Diese von der GGLF geprägte Vorstellung, dass das »alte Förderwerk« als Gewerkschaftseinrichtung weiterbestehen würde, scheiterte in der Folgezeit am mangelnden Engagement der IG BAU.

Mit der 1996 erfolgten Fusion war eine neue Machtstruktur innerhalb der Gewerkschaft entstanden. Auf der mittleren Führungsebene der Landesbezirke der IG BAU traten Gewerkschaftssekretäre aus der ehemaligen IG BSE mit eigenen Vorstellungen und vor allem regionsbezogenen Interessen auf. Die Folge war in Ostdeutschland ein Flickenteppich aus einzelnen Bildungsinstitutionen auf Landesebene und die Auflösung des zentralen Förderwerkes Land- und Forstwirtschaft.

Damit ging auch eine strategische und inhaltliche Orientierung der Bildungsinitiativen in der landwirtschaftlichen Weiterbildung der IG BAU verloren. Als zentrale Institution wurde für die Arbeitnehmerseite ein Geschäftsführer für den operativen Geschäftsbereich des »Qualifonds« eingesetzt. Seine Aufgabe war, die tarifgemäße Verwendung der Mittel im Zuständigkeitsbereich zu prüfen, Maßnahmen zu planen und umzusetzen. Mit einer zentralen Stelle konnten die formulierten Ansprüche der IG BAU⁸ jedoch nicht annähernd umgesetzt werden.

Für Westdeutschland war vorgesehen, dass der VLF, der traditioneller Bildungsarbeit nachging, Maßnahmen des QLF 2 durchführen sollte. Mit dem Sitz der Geschäftsstelle des Qualifizierungsfonds in Kassel – in unmittelbarer Nachbarschaft zum VLF und dem Zusatzversorgungswerk – bestand die Möglichkeit, neue Bildungsansätze auch in Westdeutschland zu entwickeln. Diese Chance wurde in der Folgezeit jedoch nicht wahrgenommen, wie die Durchsicht der Maßnahmen belegt, die in den Protokollen und Berichten des Vorstands des Qualifizierungsfonds aufgeführt sind.⁹

Vereinbart wurde eine qualifizierte Mitbestimmung; über Maßnahmen entschied der von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite paritätisch besetz-

8 | Zu den Vorstellungen der IG BAU vgl. QLF 1996, S. 8 f.

9 | Vorstandsprotokolle und Berichte des Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft. In: Archiv des Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft.

te Vorstand. Projektmittel aus dem gewerkschaftlichen Pool des Qualifizierungsfonds erhielten in Westdeutschland neben dem VLF auch andere Träger wie z. B. die Landwirtschaftskammern, in denen zwar gewerkschaftliche Präsenz vorhanden, aber nicht bestimmend war.

Nach kurzer Zeit zeigte sich, dass eine zentrale Steuerung bzw. Koordination mit innovativen Ideen nicht mehr stattfand und fehlte. Vom Förderwerk Land- und Forstwirtschaft initiierte Vorhaben – z. B. der »Grüne Markt in Elsterwerda«, die Dorfberaterinnen-Projekte oder die gemeinsam mit den Arbeitgebern entwickelten Vorstellungen zur Ausbildung von Regionalmanager:innen – wurden zwar an die Landesvereine übergeben und fortgeführt, aber nicht mehr ausgewertet und weiterentwickelt. Ein inhaltlicher Austausch bzw. eine Vernetzung innerhalb der Gewerkschaft oder auch zwischen den Sozialpartnern fand nicht mehr statt.

Die Ablehnung des Tarifvertrags QLF 2 durch verschiedene Arbeitgeber- und Bauernverbände in den einzelnen Ländern war frühzeitig wahrnehmbar. Auf betrieblicher Ebene fand der Qualifizierungsfonds ein geteiltes Echo. Insbesondere in Ostdeutschland reichten Betriebe Klagen gegen den Tarifvertrag ein, sodass der Qualifizierungsfonds mit über 400 Klagen vornehmlich aus Thüringen und Brandenburg überzogen wurde. Diese richteten sich hauptsächlich gegen die Rechtmäßigkeit der Allgemeinverbindlichkeitsregelung, weil die Allgemeinverbindlichkeit einen Organisationsgrad der Betriebe in den Verbänden von 50 Prozent voraussetzte.¹⁰

In der Diskussion um die Verlängerung des Qualifizierungsfonds nahm der Deutsche Bauernverband massiv Einfluss. Die Haltung der Arbeitgeberseite geht aus der Aussage einer Tarifexpertin der IG BAU zu den Verhandlungen hervor:

»Die Gewerkschaft hat explizit davon [vom Qualifizierungsfonds] Gebrauch gemacht. Das war den Arbeitgebern einfach zu viel. Sie haben die Theorie geschürt, dass die Arbeitnehmer zu viel bekommen.«¹¹

Laut Vereinbarung der Sozialpartner standen aber jeder Seite nach Abzug der Verwaltungsausgaben 50 Prozent der Projektmittel zur Verfügung. Ein weiteres Argument des Bauernverbands für die Ablehnung des Qualifizie-

10 | Ebenda.

11 | Zitat aus einer Gruppendiskussion mit ehemaligen Mitgliedern der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) in Berlin am 12.3.2024.

zungstarifvertrags waren die angeblich zu hohen Kosten für den Verwaltungsaufwand. Die Höhe der Verwaltungspauschalen von 10 bis 15 Prozent entsprach jedoch durchaus gängigen Größenordnungen bei anderen Mittelgebern wie z. B. der EU, dem Bund und den Ländern.

Ausschlaggebend für die ablehnende Haltung des Bauernverbands und einiger regionaler Arbeitgeberverbände dürfte letztlich die paritätische Mitbestimmung der Gewerkschaften bei den Weiterbildungsmaßnahmen sein. Nach Einschätzung von Hans-Joachim Wilms, dem letzten Vorsitzenden der GGLF, waren die sozialpartnerschaftlichen Einrichtungen insgesamt vielen Protagonisten des Bauernverbands ein »Dorn im Auge«, insbesondere wenn sie paritätisch besetzt sind.¹²

Eine Verlängerung des Tarifvertrags konnte nicht mehr vereinbart werden, sodass der Qualifizierungsfonds aufgelöst wurde. Es blieb den einzelnen Arbeitgeberverbänden überlassen, entsprechende Tarifvereinbarungen auf Länderebene abzuschließen, was aber nur in Schleswig-Holstein geschah. Der Qualifizierungsfonds für die Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein, der vom Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Schleswig-Holstein, dem Landesverband der Lohnunternehmen Land- und Forstwirtschaft sowie der IG BAU gegründet wurde, besteht noch heute.¹³

3. Nachhaltige Wirkungen der Qualifizierungsfonds

Mit den Mitteln des QLF 1 konnte während der Transformationsphase Beschäftigung für mehrere tausend Arbeitnehmer:innen organisiert werden. Viele Menschen wurden vor dem persönlichen Absturz bewahrt – sie konnten sozialverträglich in Rente gehen, ihre Qualifikationen erhalten und verbessern oder auch nur einem geregelten Leben nachgehen. Durch die geförderten Maßnahmen konnten Beschäftigte in den Betrieben und Einrichtungen weitergebildet werden.

Mit der Orientierung auf regionale Entwicklung wurde ein Beitrag zur strukturellen Verbesserung einzelner Dörfer geleistet. Zahlreiche vom Förderwerk Land- und Forstwirtschaft initiierten Vorhaben überdauerten die

12 | Experteninterview des Autors mit Hans-Joachim Wilms am 26.3.2024.

13 | Weitere Informationen unter www.qlf-sh.de.

Zeit; einige von ihnen bestehen noch heute und haben zu nachhaltigen Strukturen in Dörfern und Regionen geführt (siehe den Beitrag von Ingeborg Bieler in diesem Band).

Mit dem QLF 2 wurden in erster Linie berufliche Fortbildungen angeboten, beispielsweise zur/zum staatlich geprüften Landschaftspfleger:in oder bei den Berliner Stadtgütern zum Immobilienkaufmann bzw. zur Immobilienkauffrau. Von den damals ausgebildeten Immobilienkauffleuten sind noch heute zehn Personen im Betrieb tätig.¹⁴

Die von der IG BAU in Ostdeutschland gegründeten regionalen Bildungsvereine wurden nach dem Ausbleiben der Mittel aus dem QLF 2 nach und nach aufgelöst; ihnen gelang es nicht, darüber hinaus weitere Mittel zur Sicherung ihrer Arbeit einzuwerben.

Das Vermögen des Förderwerkes Land- und Forstwirtschaft bestand im Wesentlichen aus den Gesellschafteranteilen an den Beschäftigungsgesellschaften. Diese Anteile wurden in eine neu zu gründende Gesellschaft übertragen, deren Gesellschafter die »Tochterfirmen« des Förderwerkes selbst wurden (siehe den Beitrag von Ingeborg Bieler in diesem Band). Sachverstand, Erfahrungen und Kompetenzen des Förderwerkes Land- und Forstwirtschaft wurden vom »grünen Bereich« der IG BAU weiter genutzt.

Gewerkschaftskollegen, die auf europäischer Ebene aktiv waren, gründeten das PECO-Institut, um auf den vorgesehenen Beitritt der mittel- und osteuropäischen Länder zur EU und die damit zu erwartenden Probleme zu reagieren. Erfahrungen und Kenntnisse in den Bereichen Sozialdialog, gewerkschaftliche Bildung und Problemlagen im ländlichen Raum sollten im Dialog mit den Gewerkschaften der EU-Beitrittsländer zur Stärkung des dortigen Europäischen Sozialdialogs dienen. Mit einem kleinen Stamm an Personal, das vom Förderwerk Land- und Forstwirtschaft übernommen wurde, konnten zahlreiche Veranstaltungen und Projekte durchgeführt werden, was später dazu führte, dass die Mitglieder des Bundesvorstands der IG BAU dem Verein »PECO-Institut« beitraten.

Mit diesem Schritt wurde eine Institution als gewerkschaftliche Schnittstelle zwischen west-, mittel- und osteuropäischen Gewerkschaften im Agrarbereich aufgebaut, die zahlreiche Projekte und Veranstaltungen durchführte. Europäische Themen wie Wanderarbeit in der Landwirtschaft oder

14 | Information aus der Gruppendiskussion mit ehemaligen Mitgliedern der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) in Berlin am 12.3.2024.

die historische Aufarbeitung von Zwangsarbeit während des Nationalsozialismus konnten durch die guten Kontakte zu anderen europäischen Gewerkschaften aufgegriffen, bearbeitet und beispielsweise auf der Website www.landarbeiter.eu publiziert werden.

In Deutschland griff das PECO-Institut Themen wie Rechtsradikalismus im ländlichen Raum, berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Landwirtschaft oder landwirtschaftlicher Strukturwandel und die Auswirkungen auf die Beschäftigten auf und führte sie in neuen Projekten weiter.

4. Zusammenfassung und Ausblick auf künftige Transformationsprozesse

Mit der sozialpartnerschaftlichen Initiative der Qualifizierungsfonds (QLF 1 und QLF 2) wurden auch gemeinsame Initiativen gestartet, die über betriebliche Maßnahmen hinausgingen. Es entstanden Projekte zur Entwicklung des ländlichen Raums oder Anstrengungen zur Mobilisierung endogener Potenziale wie das vom Europäischen Sozialfonds geförderte Projekt »Arbeitsmarktbeauftragte«. Auch neue berufliche Tätigkeiten aus den gemeinsamen Vorhaben wurden diskutiert und gefördert, beispielsweise die Tätigkeit eines Regionalmanagements.

Bewährt haben sich eine gemeinsame zentrale Steuerung der Maßnahmen, der Anspruch, innovative Wege zu gehen, und das gemeinsame Auftreten der Sozialpartner gegenüber Politik und Verwaltungen. Erst dadurch konnte die Förderung mancher Vorhaben durchgesetzt werden.

Allein von 1991 bis 1996 gab es vielfältige Initiativen der Sozialpartner aus dem Qualifizierungsfonds und dem Förderwerk, die eine nachhaltige Wirkung erzielten. Zeitgleich wurde die Erweiterung des Blicks vom engen Verständnis landwirtschaftlicher Produktion hin zur regionalen Entwicklung ländlicher Räume auf EU-Ebene aktuell, wo die sozialen Probleme zunehmend in den Blick rückten, die durch die Entvölkerung ländlicher Regionen in Süd- und Westeuropa entstanden. Um diesen Problemen zu begegnen, wurde im Rahmen der 1992 erfolgten Reform der Gemeinsamen Europäischen Agrarpolitik das Maßnahmenprogramm »Leader«¹⁵ gegründet, mit dem modellhafte Aktionen im ländlichen Raum EU-weit gefördert werden.

15 | LEADER – *Liaison entre actions de développement de l'économie rurale.*

Doch schon 1996 setzte mit dem Tarifvertrag QLF 2 eine Entwicklung ein, die von den ehemals innovativen und kooperativen Maßnahmen Abstand nahm – sowohl aufgrund mangelnder Steuerung auf gewerkschaftlicher Seite als auch aufgrund der zunehmend ablehnenden Haltung vieler regionaler Arbeitgeberverbände dem Tarifvertrag gegenüber. Durch massiven Einfluss des Deutschen Bauernverbands sowie unterschiedliche Verbandsinteressen konnte keine Einigung für eine Fortsetzung des Tarifvertrags nach 2000 mehr erzielt werden. Martin Mallach, ehemaliger Geschäftsführer des Gesamtverbands der Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände (GLFA), führte dazu treffend aus:

»Man muss allerdings auch feststellen, dass durch das Scheitern des QLF 2 (auf Bundesebene) deutlich geworden ist, dass Gemeinsamkeiten zwischen Tarifvertragsparteien zumindest unter den gegebenen Rahmenbedingungen ihre Grenzen zwischen den verschiedenen Interessensfeldern haben.«¹⁶

Die Haltung des Bauernverbands und vieler Unternehmen gegenüber sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen scheint angesichts anstehender Problemlagen wie Fachkräftemangel, Klimawandel etc. nicht mehr zeitgemäß, schließlich ist die Gruppe der Arbeitnehmer:innen mittlerweile die größte Beschäftigtengruppe in der Landwirtschaft.

Was wäre die Konsequenz aus diesen Erfahrungen für eine künftige Transformation im Agrarsektor, gerade angesichts des sich abzeichnenden Klimawandels? Die zu erwartenden massiven Veränderungen in der agrarischen Produktion und die damit verbundenen Auswirkungen auf Arbeitsplätze machen ein gemeinsames Handeln von Staat und Sozialpartnern zwingend erforderlich. Ähnlich wie während der Beschäftigungskrise in Ostdeutschland werden neben den politischen Bedingungen zwei wichtige Bereiche zu bearbeiten sein:

- Wie kann Beschäftigung unter den Bedingungen des Klimawandels gestaltet und sozial begleitet werden?
- Wie können die Beschäftigten dafür adäquat aus- und vor allem weitergebildet werden?

16 | Martin Mallach: Auswertung Förderwerk Land- und Forstwirtschaft e. V. – Ein Sozialpartnerschaftliches Experiment, unveröffentlichte Antwort auf eine Anfrage von Peter Sauer (2001). In: Archiv Götzer Berge.

Die Erfahrungen aus den sozialpartnerschaftlichen Ansätzen haben gezeigt, dass die Sozialpartner durchaus in der Lage sind, durch gemeinsames Handeln in Krisenzeiten auch mit großen sozialen Konflikten umzugehen.

Die Krise in Ostdeutschland nach der »Wende« und ihre Auswirkungen kamen für Politik und Sozialpartner unvorbereitet; der Klimawandel mit seinen unterschiedlichen Phänomenen dagegen ist bereits allgegenwärtig. Die Verschiebung der Vegetationsperioden, Extremwetterlagen mit starken Stürmen, Regen, Hitze und Dürre sind nur einige Zeichen der sich abzeichnenden Katastrophe. Dieser Entwicklungsprozess wird über kurz oder lang wieder ein gemeinsames Handeln der Sozialpartner erfordern.

Literatur und Quellen

Archive

Archiv des Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft, Kassel.¹⁷

Archiv Götzer Berge.

Tarifregister der IG BAU, Frankfurt am Main.

Interviews

Experteninterview des Autors mit Hans-Joachim Wilms am 26.3.2024.

Gruppendiskussion mit ehemaligen Mitgliedern der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) in Berlin am 12.3.2024. Audio-dateien und Protokolle. In: Archiv Götzer Berge.

Interview mit Odal von Alten-Northeim (1996). In: Kryszon, Sabine J./Rose, Detlef: Lobbyarbeit für Land & Leute. Drei Jahre Arbeitsmarktbeauftragte, Film, 2:30–3:00.

Literatur

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (1990): DDR-Ausbildungsberufe 1. Vergleichbare und verwandte Berufe in der Bundesrepublik Deutschland. Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau, Ernährung, Gastgewerbe, Haus-

17 | Die Archivalien befinden sich in einem Archivschrank in der Verwaltung des Zusatzversorgungswerkes Land- und Forstwirtschaft in Kassel.

wirtschaft, Reinigung, nichtärztliche Heilberufe, soziale und pädagogische Berufe, Bildung und Beruf, Nr. 301, Nürnberg.

GGLF – Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (1990): Ergebnisse der Arbeitskonferenz der Gewerkschaft Garten, Land- und Forstwirtschaft in Bogensee/Wandlitz am 23. September 1990, Kassel. www.landarbeiter.eu/wp-content/uploads/2022/12/1990_Arbeitskonferenz-Bogensee_GGLF.pdf (Abruf am 14.1.2025).

Panzig, Christel (1996): Die »Wende« auf dem Lande. In: Behrend, Hanna (Hrsg.): Die Abwicklung der DDR. Wende und deutsche Vereinigung von innen gesehen, Köln: Neuer ISP Verlag, S. 159–189.

QLF – Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft (1996): Eine gemeinsame Einrichtung der Arbeitgeberverbände der Land- und Forstwirtschaft und der IG Bauen-Agrar-Umwelt. Umsetzung des Tarifvertrages 2, Stand: Mai 1996, Bonn/Kassel/Oldenburg.