

Entwicklung der Rolle der IGR

im Rahmen der Stärkung der
grenzübergreifenden Zusammenarbeit
bezüglich Tarifverhandlungen

The letters 'IGR' are rendered in a large, bold, 3D font. The letters are white with a dark blue shadow, giving them a three-dimensional appearance. They are positioned over a light blue background that features a white outline map of Europe. The letters are slightly tilted to the right.

INTERREGIONALE GEWERKSCHAFTSRÄTE



Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)

ZUSAMMENFASSUNG

-
- ▶ Einführung
 - ▶ IGR Lombardei-Sondrio-Graubünden (Italien/Schweiz)
 - ▶ IGR PYREMED (Frankreich/Spanien)
 - ▶ IGR PACA/LIGURIEN (Frankreich/Italien)
 - ▶ IGR Estremadura/Alentejo (Spanien/Portugal)
 - ▶ IGR Rhône-Alpes/Piemont/Genferseebogen (Italien/Frankreich/Schweiz)
 - ▶ IGR Zentralalpen (Italien/Österreich/Schweiz)
 - ▶ IGR Westpyrenäen/Atlantikachse (Spanien/Frankreich)
 - ▶ **Schlussfolgerungen**
-

EINFÜHRUNG

Das in diesem Bericht behandelte Projekt bildet die zweite Etappe der Umsetzung von Initiativen des EGB bezüglich einer Koordinierung der Tarifverhandlungen und insbesondere der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit sowie der Rolle der Interregionalen Gewerkschaftsräte (IGR).

Diese Pläne wurden auf dem letzten EGB-Kongress (Athen, 16.-19. Mai 2011) bekräftigt. Gleichzeitig wurden die Bedeutung politischer Maßnahmen, die die grenzüberschreitende Zusammenarbeit ermutigen, fördern und unterstützen, und die Ausweitung der Initiativen zur Zusammenarbeit auf Bereiche, wo vergleichbare wirtschaftliche, territoriale, währungspolitische und soziale Bedingungen herrschen, unterstrichen.

Die derzeit 45 IGR, denen in den betreffenden Grenzregionen die regionalen Gewerkschaftsorganisationen der nationalen EGB-Mitgliedsverbände angehören, fördern, nomen est omen, die direkten grenzüberschreitenden Beziehungen zwischen den sektoralen Strukturen und Unternehmen.

Wir haben dieses Projekt zunächst mit 7 ausgewählten IGR gestartet. Eine der wichtigsten Erkenntnisse nach Abschluss dieser von 1. September 2008 bis 31. August 2009 durchgeführten Aktion war, dass die IGR ein unverzichtbarer Faktor sind, um über den einfachen Informationsaustausch zwischen den Gewerkschaften in Grenzregionen hinauszugehen, die Schaffung einer geregelten Zusammenarbeit in die Wege zu leiten und die verschiedenen bestehenden Verhandlungspraktiken so weit wie möglich zu kombinieren bzw. zusammenzuführen.

Wenn ein Unternehmen seinen Sitz über die Grenze verlegt, muss es unserem Bestreben nach mit einer einzigen Gewerkschaft, einer Forderungsstrategie und einer verhandlungsführenden Delegation zu tun haben. Unser Plan ist zwar ehrgeizig, aber es gibt kein zurück. Es wird nicht von heute auf morgen gehen, bis zur tatsächlichen Konkretisierung ist noch viel zu tun.

Daher ist es unserer Ansicht nach von entscheidender Bedeutung dieses Projekt mit 7 anderen Interregionalen Gewerkschaftsräten fortsetzen. Das sind:

1. IGR Lombardei-Sondrio-Graubünden (Italien/Schweiz)
2. IGR PYREMED (Frankreich/Spanien)
3. IGR PACA/LIGURIEN (Frankreich/Italien)
4. IGR Estremadura/Alentejo (Spanien/Portugal)
5. IGR Rhône-Alpes/Piemont/Genferseebogen (Italien/Frankreich/Schweiz)
6. IGR Zentralalpen (Italien/Österreich/Schweiz)
7. IGR Westpyrenäen/Atlantikachse (Spanien/Frankreich)

Der Projektablauf war in zwei Phasen unterteilt:

Die beteiligten IGR haben zunächst in den betreffenden Grenzregionen ein Seminar mit folgenden Zielen organisiert:

- a) Erstellung einer „Kartografie“ bezüglich der:
 - Situation der Industrie und der Schlüsselsektoren;
 - grenzüberschreitenden Unternehmen, Untervergabe an Subunternehmen in Nachbarregionen.

- b) Vernetzung der bestehenden Tarifverhandlungen
 - Wie sieht es mit den sektoralen Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene aus?
 - Wie sieht es mit Tarifverhandlungen auf betrieblicher Ebene aus? (Wo? Welche Sektoren?)
 - Wie sieht es mit regionalen und/oder territorialen Tarifverhandlungen aus?
 - Wie sieht es mit berufsübergreifenden Tarifverhandlungen aus?

- c) Bestandsaufnahme bezüglich Standortverlagerungen/Umstrukturierungen

- d) Bestandsaufnahme bezüglich folgender IGR-Aktivitäten:
 - themenspezifische Arbeit/Aktivitäten;
 - sektorale Arbeit/Aktivitäten;
 - Aktivitäten im Zusammenhang mit sozialem Dialog/Tarifverhandlungen;
 - Rahmen/Umfeld, in dem sie stattfinden.

- e) Bestandsaufnahme der Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf den sozialen Dialog (insbesondere im Rahmen von Sparmaßnahmen)

Dieser Bericht behandelt, gemäß dem obigen Schema, einerseits die Schlussfolgerungen der einzelnen Seminare und andererseits die Zusammenfassung dieser Schlussfolgerungen.

Am 13./14. Mai 2011 haben wir dann ein Abschlussseminar organisiert, um die Ergebnisse abzugleichen, bewährte Verfahren auszutauschen und den Weitergang des Projekts festzulegen. Die Ergebnisse unserer Arbeit sind am Ende dieses Berichts zusammengefasst.

Die im Rahmen des Seminars vorgestellten Aktivitäten sind Aktionslinien für unsere künftige Arbeit und auch die Grundlage der IGR-Strategie des EGB.

Diesbezüglich muss insbesondere darauf hingewiesen werden, dass die IGR die Schaffung dauerhafter Instrumente zur Stärkung des Vertrauens zwischen den Gewerkschaften in den Grenzregionen ermöglichen, die auch die Grundlage gemeinsamer gewerkschaftlicher Maßnahmen bilden. Erfahrungen haben gezeigt, dass die IGR bei der Einrichtung gemeinsamer Gremien für die Verhandlungsführung und Arbeitsbeziehungen eine wesentliche Rolle spielen.

Das Projekt hat auch, einmal mehr, unter Beweis gestellt, dass die IGR in ihren jeweiligen Grenzregionen, als Plattform für die Verbreitung der auf europäischer Ebene festgelegten EGB-Strategie dienen.

Luca VISENTINI
Bundessekretär

Claude DENAGTERGAL
Beraterin

SOZIALER DIALOG UND TARIFVERHANDLUNGEN AUF INTERREGIONALER EBENE ZWISCHEN DER PROVINZ SONDRIO UND DEM KANTON GRAUBÜNDEN

BERUFLICHE WEITERBILDUNG ALS CHANCE FÜR GRENZARBEITNEHMER(INNEN) NUTZEN

a) Eckdaten

Die **Provinz Sondrio** ist mit 3212 km² relativ groß und vorwiegend gebirgig geprägt. Laut der letzten Volkszählung aus dem Jahr 2009 leben hier 182 000 Einwohner, was einer Bevölkerungsdichte von 56 Einwohnern pro km² entspricht.

Die Zahl der Erwerbstätigen beläuft sich auf 78 500 (Mittelwert der ersten drei Quartale 2009).

Die sektorale Verteilung der erwerbstätigen Bevölkerung (Daten des Jahres 2007) zeigt, dass 26 000 Menschen, ca. 43 % der Erwerbstätigen, in Industrie und Handwerk beschäftigt sind.

In diesen beiden Branchen sind auch rund 4000 Bauarbeiter tätig, 1500 davon in der Holzindustrie und 1000 im Natursteinsektor (Abbau und Verarbeitung).

10 % der Erwerbstätigen sind im Tourismus beschäftigt, 15 % im Handel, 11 % im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen usw. Die Arbeitslosenquote für die gesamte Provinz liegt bei etwas über 4 %.

Der großteils gebirgige **Kanton Graubünden** erstreckt sich ebenfalls über ein weites Gebiet (7106 km²). Ganze 90 % des Territoriums liegen auf über 1200 Meereshöhe. Die offizielle Bevölkerungszahl des Kantons, Stand Ende 2009, beträgt 192 000 Einwohner. Von den insgesamt 28 000 ausländischen Staatsangehörigen kommen ca. 10 000 aus Italien. Die Arbeitslosigkeit im Kanton betrug im Februar 2011 1,7 % (Quelle: Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit). Die durchschnittliche Arbeitslosenquote in der Schweiz liegt derzeit bei rund 3,5 %.

Die meisten Arbeitssuchenden sind in Graubünden im Dienstleistungssektor zu verzeichnen, der 68 % der Erwerbstätigen stellt. 24 % der Arbeitsplätze entfallen auf den Primärsektor und 8 % auf Industrie und produzierendes Gewerbe.

Dies sind also die Rahmenbedingungen für das Arbeitsmarktangebot des rätischen Kantons und insbesondere des Engadins, wo traditionell der **Tourismus** und das **Baugewerbe** die Wirtschaftsmotoren sind. Wie wir gleich sehen werden, sind die meisten Grenzarbeitnehmer in diesen beiden Bereichen tätig, zu denen wir auch die entsprechenden Nebengewerbe zählen.

Dies sind vor allem tourismusnahe Tätigkeiten wie Einzelhandel, Wäschereien und Reinigungsdienste für Ferienwohnungen, wo vorwiegend Frauen beschäftigt sind. Eine große Zahl von Grenzarbeitnehmern findet auch im Baunebengewerbe – Zimmereien, Maler- und Verputzarbeiten, Metallbau, Steinbrüche und Verkehr – Beschäftigung.

Der überregionale Arbeitsmarkt

Was den Zustrom von Arbeitskräften aus der Provinz Sondrio nach Graubünden anbelangt, so zeigen die Daten aus dem Bundesamt für Statistik, dass per 31. 12. 2010 4005 ausländische Arbeitnehmer über eine Grenzgängerbewilligung verfügten, 3778 davon sind italienische Staatsangehörige.

Seit 1. Juni 2007 können infolge der Aufhebung der Grenzzonen zwar auch EU-Bürger mit Wohnsitz außerhalb dieser Grenzgebiete einen Ausweis G beantragen, diese Grenzgängerbewilligungen wurden in Graubünden, wie die Statistiken der Eidgenossenschaft zeigen, jedoch trotzdem fast nur für Staatsangehörige der an den Kanton angrenzenden Länder Italien und Österreich ausgestellt.

Diesen Statistiken zufolge kommen von den insgesamt 4005 Grenzgängern im dritten Quartal 2010 3474 aus Italien, 454 aus Österreich, 69 aus Deutschland, 8 aus Frankreich und 1 Person aus einem anderen EU-Land.

Anhand der Analyse dieser Daten zeigt sich, dass der tägliche bzw. wöchentliche Strom von Arbeitskräften zwischen der Provinz Sondrio und dem Kanton Graubünden, der über die beiden Hauptgrenzübergänge von Villa di Chiavenna/Castasegna und Tirano/Campocologno erfolgt, in zwei Kategorien von Arbeitnehmern unterteilt werden kann:

- zum einen die 3000 Grenzgänger (d. h. Inhaber von Ausweis G) und
- zum anderen die 1500-2000 Arbeitnehmer, die über eine Jahresbewilligung (Ausweis B) eine Niederlassungsbewilligung (Ausweis C) oder eine Kurzaufenthaltserlaubnis (Ausweis L) verfügen.

Auch die Zahl der entsendeten Arbeitnehmer, d. h. Beschäftigte ausländischer Unternehmen, die im Rahmen von Aufträgen oder Ausschreibungen Arbeiten in der Schweiz ausführen, ist im Steigen begriffen, jedoch in weit geringerem Ausmaß als in den anderen Gebieten der italienischen Schweiz. Die Unternehmen der Provinz Sondrio haben die Öffnung der Grenzen kaum zur Erschließung neuer Absatzmärkte in dieser Region genutzt.

Zeitarbeit ist im Vergleich zum restlichen Graubünden und zum Tessin sehr wenig verbreitet.

Der durch eine hohe Flexibilität gekennzeichnete Arbeitsmarkt ist einerseits von der internationalen Wirtschaftslage und darüber hinaus in hohem Maße von den Wetterbedingungen sowie einer Reihe von Unsicherheitsfaktoren bestimmter Tourismusformen abhängig.

Es ist auch eine Zunahme der Teilzeitarbeit, auf Stundenbasis oder auf Abruf, zu beobachten. Ein weiterer maßgeblicher Faktor ist, wenn auch mit regionalen Unterschieden, die Saisonalität. Das Engadin ist zum Beispiel ein zweisaisonales

Tourismusgebiet (Winter und Sommer). Im Bau- und Baunebengewerbe wie in den Bereichen Zimmerei, Metallbau, Maler- und Verputzarbeiten gibt es hingegen nur eine Arbeitssaison, die 9 Monate dauert. Unser Vorschlag zur beruflichen Weiterbildung betrifft, wie wir noch ausführen werden, insbesondere diese saisonalen Arbeitspausen. Dies wäre ein erster, historischer Schritt, um in unserer Gegend einen interregionalen sozialen Dialog einzurichten.

b) Vernetzung der bestehenden Tarifverhandlungen

ITALIEN

In Italien finden Tarifverhandlungen auf zwei Ebenen statt: der nationalen Branchenebene und der betrieblichen oder territorialen Ebene. Dies erfordert auch, insbesondere hinsichtlich der Einflussfaktoren der Lohndynamik, eine Aufteilung der Zuständigkeiten und Aufgaben zwischen diesen beiden Ebenen. Der gesamtstaatliche Arbeitskollektivvertrag (GAKV) soll eine allgemeine Koordinierung und vor allem Sicherheit für die schwächsten und am wenigsten geschützten Arbeitnehmer gewährleisten und bildet die Grundlage der spezifischeren Vereinbarungen der zweiten Ebene. Dieser Schutz muss allen Arbeitnehmern gewährt werden und bestehende Ungleichheiten sind abzubauen. In dieser Hinsicht ist das im Bausektor praktizierte Modell Erfolg versprechend. Hier sind nämlich für alle Arbeitnehmer mindestens zwei Tarifverhandlungsebenen vorgesehen. Dieses Tarifverhandlungsmodell ist damit das Fortschrittlichste und daher auch ein Vorbild für andere Branchen. Es beruht auf einem Dreiklang zwischen GAKV, CIPE¹ und zweiseitigem Dialog. Dieses System gilt ungeachtet der Unternehmensgröße für alle Arbeitnehmer, die somit unter dem Schutz des gesamtstaatlichen wie auch dem der territorialen Kollektivverträge stehen. Garant für die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nicht nur gesetzliche Bestimmungen, sondern auch und vor allem die GAKV sowie die betrieblichen und territorialen Abkommen.

Der **gesamtstaatliche Arbeitskollektivvertrag** hat die Aufgabe, gleiche wirtschaftliche und normative Behandlung für alle Arbeitnehmer der Branche zu garantieren, unabhängig davon, wo sie auf dem gesamtstaatlichen Gebiet beschäftigt sind.

Die **zweite Ebene der Tarifverhandlungen** – für den Bausektor die territoriale Ebene – soll auf eine Erhöhung der Produktivität und der Reallöhne hinwirken. Die Verhandlungsmaterien der territorialen Ebene werden vom GAKV vorgegeben. Im Rahmen der Kollektivverhandlungen wurde zunehmend versucht, einer Reihe von Fragen und Besonderheiten des Bausektors Rechnung zu tragen. Dies sind:

- die **Arbeitsplatzunsicherheit** der Bauarbeiter;
- die **Arbeitsmobilität**;
- die Kontrolle und Verwaltung von **aufgeschobenem Entgelt**;
- die **Sicherheit** am Arbeitsplatz.
- die **Berufsbildung**.

Diese im Übrigen von den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern geteilte Sichtweise hat zur Einrichtung von bilateralen Körperschaften² geführt.

Die paritätischen bilateralen Körperschaften basieren auf dem Grundsatz der gemeinsamen Verwaltung. Ein sicherlich nicht ganz einfacher Ansatz, der jedoch die Einhaltung der kollektivvertraglichen Orientierungen und die Berücksichtigung der Anliegen der Arbeitnehmer und Unternehmen garantiert. Der Bausektor war der Erste, der

¹ Comitato Interministeriale per la Programmazione Economica (Interministerielles Komitee für die Wirtschaftsplanung)

² Enti bilaterali

eine solche Verhandlungsinstanz eingerichtet hat, um in bilateraler Weise insbesondere drei Problembereiche zu behandeln:

Vertragsmanagement und Verwaltung der Leistungen durch die Bauarbeiterkasse³;

Steuerung der Berufsbildung durch die Baugewerbeschule⁴;

Unfallverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz durch die CPT⁵.

Obwohl sie dem Privatrecht unterstehen, wurden diese bilateralen paritätischen Gremien im Laufe der Zeit vom Gesetzgeber neue, dem Gemeinwohl dienende Aufgaben übertragen. So wurde den Bauarbeiterkassen zusätzlich zu den vertraglichen Aufgaben in Bezug auf Beihilfen und andere Leistungen für Arbeitnehmer die Verwaltungsarbeit im Zusammenhang mit der Sammelbescheinigung der ordnungsgemäßen Beitragslage⁶ (DURC) übertragen.

Gleichzeitig wurden die Baugewerbeschulen mit der Aufgabe betraut, die Arbeitnehmer ab ihrem Eintritt ins Baugewerbe im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen weiterzubilden.

Schließlich sind noch die Technischen Komitees für die Unfallverhütung⁷ dafür zuständig, durch Information und Schulung der Arbeitnehmer und mit technischer Unterstützung der Unternehmen eine allgemeine Sicherheitskultur zu befördern.

SCHWEIZ

Die Grundlage des Schweizer Arbeitsrechts bilden:

- die Verfassungsbestimmungen, die im Rahmen des Arbeitsgesetzes und des Obligationenrechts umgesetzt werden;
- das Arbeitsgesetz, das Mindestvorschriften bezüglich Gesundheitsschutz, Unfallverhütung, Arbeitszeit, Ruhezeiten usw. festlegt;
- das Obligationenrecht, das Mindestansprüche und -pflichten im Rahmen des Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festlegt.

Dem Obligationenrecht kommt in der Schweiz hinsichtlich der Arbeits- und Gesamtarbeitsverträge große Bedeutung zu. Es ist in der Tat für mehr als die Hälfte der Einzelarbeitsverträge maßgeblich und bildet auch die Rechtsgrundlage, für die Gesamtarbeitsverträge (Art. 356) und die Normalarbeitsverträge (Artikel 359).

Für privatwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse sind in der Schweiz also drei Vertragsformen maßgeblich: der Einzelarbeitsvertrag, der GAV und der Normalarbeitsvertrag.

Durch den **Einzelarbeitsvertrag** (über 50 % der Arbeitnehmer) verpflichtet sich der Arbeitnehmer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und dieser zur Entrichtung eines Lohnes, der nach Zeitabschnitten (Zeitlohn) oder nach der geleisteten Arbeit (Akkordlohn) bemessen wird. Die Einzelarbeitsverträge führen im Wesentlichen die im Obligationenrecht festgelegten Mindestansprüche und -verpflichtungen auf und setzen außerdem dem Lohn des Arbeitnehmers fest. Die Verhandlungsmacht des Arbeitnehmers ist, sofern er keine besonders nachgefragten beruflichen Kompetenzen geltend machen kann, natürlich minimal oder gleich null.

Durch den **Gesamtarbeitsvertrag** (GAV) stellen Arbeitgeber oder deren Verbände und Arbeitnehmerverbände gemeinsam Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf. Die zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträge sind nur für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer

³ Cassa Edile

⁴ Scuola Edile

⁵ Comitato Paritetico Territoriale (Paritätisches Territoriales Komitee)

⁶ Documento Unico di Regolarità contributivas

⁷ Comitati Tecnici per la Prevenzione degli Infortuni

verbindlich, die Mitglieder der jeweiligen Verbände sind. Die GAV können auf Branchen- oder Betriebsebene geschlossen werden. Die Gesamtarbeitsverträge für Branchen können auf Bundes- oder kantonaler Ebene ausgehandelt werden.

Sofern die GAV bestimmte Bedingungen bezüglich der Repräsentativität erfüllen, können sie zur Gänze oder einzelne Bestimmungen daraus sowohl auf Bundes- als auch auf Kantonsebene für allgemeinverbindlich erklärt werden. Mit der Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit erlangen die GAV natürlich Gesetzeskraft und gelten dann für alle Arbeitnehmer.

Dies ist besonders im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten der Personenfreizügigkeit von Bedeutung. Die Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung war eine von den Gewerkschaften als Gegenleistung für die Zustimmung zum freien Personenverkehr geforderte Begleitmaßnahme.

Die wichtigsten allgemeinverbindlich erklärten GAV sind diejenigen für den Bausektor, das Handwerk und das Gastgewerbe.

Inhalt der GAV

Wie überall im nördlichen Europa wird der Verhandlungsgegenstand einvernehmlich zwischen den Vertragsparteien festgelegt.

So regelt der Landesgesamtarbeitsvertrag für das Metallgewerbe keine Gehaltsfragen, sondern delegiert die diesbezüglichen Tarifkompetenz an die betriebliche Ebene. Der LMV für das Bauhauptgewerbe hingegen regelt bis ins kleinste Detail die Modalitäten und Höhe von Lohn und sonstigen Leistungen, daher gibt es auch keinen Kollektivvertrag auf betrieblicher Ebene.

Überwachung der Anwendung des GAV: Eine abgeschlossene Vereinbarung muss natürlich auch angewandt werden und dies bedarf der Kontrolle. Im Allgemeinen sind es in der Schweiz die Vertragsparteien, die die Anwendung des GAV überwachen. Dazu richten sie gemeinsame paritätische Kommissionen (z. B. für den Bausektor und das Handwerk) ein und bestimmen Schiedsgerichte oder Einzelschiedsrichter. In einigen Schweizer Kantonen können die Arbeitnehmer auch ein Arbeitsgericht anrufen. Für Fragen bezüglich Hygiene, Gesundheitsschutz, Sicherheit und Arbeitszeit ist die Arbeitsinspektion und die SUVA⁸ zuständig.

Dank bilateraler Abkommen konnte eine von Bund und Kanton finanzierte interprofessionelle Kontrollvereinigung (IAC) gegründet werden, deren Inspektoren für die Überwachung der Anwendung tarifvertraglicher Bestimmungen in Bezug auf die entsandten Arbeitnehmer zuständig sind.

Normalarbeitsverträge: Die Bundes- oder Kantonsbehörden erlassen für bestimmte Berufszweige in Bereichen, in denen es noch keine Gesamtarbeitsverträge gibt, vertragliche Mindestregelungen, um entsprechende Lücken zu schließen. Es handelt sich dabei um Musterarbeitsverträge, die neben den Bestimmungen des Obligationenrechts auch die der Bundes- bzw. kantonalen Erlasse enthalten.

c) Standortverlagerungen und Umstrukturierungen – Situationsbericht

Die Schlüsselsektoren der Graubündner Wirtschaft zeichnen sich durch ihre Internationalität aus. Beispiele dafür sind der internationale Tourismus, ein bedeutender Wirtschaftsfaktor des Kantons, und die zahlreichen hier angesiedelten multinationalen Unternehmen.

⁸ Schweizerische Unfallversicherungsanstalt

Seit Kurzem ist in den Gemeinden des Kantons Graubünden vermehrt ein Zuzug ausländischer Unternehmen zu beobachten. Einige Firmen schließen ihre Betriebe in ihrem Herkunftsland (oder strukturieren ganze Unternehmenssparten um), um sie dann Kanton Graubünden anzusiedeln. Ausschlaggebend dafür sind die von den kantonalen Behörden angebotenen bürokratischen Erleichterungen und steuerlichen Vergünstigungen. Zuletzt war es ein großes Unternehmen aus der benachbarten Provinz Lecco, das beschlossen hat, einen strategischen Teil der Produktion in den Kanton Graubünden (unweit der Grenze) zu verlagern.

Dieses Phänomen ist in den Grenzkantonen zu Italien (Tessin, Graubünden und Wallis), die administrative und steuerliche Erleichterungen gewähren, um ausländische Investitionen anzuziehen, weit verbreitet.

Weitere Faktoren der Attraktivität der Graubündner Wirtschaft sind natürlich:

- das überaus wettbewerbsfähige Steuersystem;
- das Fachkräfteangebot;
- die hohe Produktivität;
- und die, trotz der Gebirgslage, gute Infrastruktur.

d) Gezielte IGR-Aktivitäten

Es ist natürlich immer schwierig, Vergleiche und Parallelen zwischen den sozialen Akteuren zweier verschiedener Länder zu ziehen. Wenn es sich um zwei Regionen (Chiavenna und Graubünden) mit gemeinsamer Tradition und Geschichte handelt, erleichtert dies die Aufgabe jedoch.

Aufbauend auf den langjährigen engen Beziehungen zwischen diesen beiden Gebietseinheiten hat der IGR Lombardei-Sondrio-Graubünden eine Reihe von Rundtischgesprächen organisiert, um Instrumente für die Steuerung des interregionalen Arbeitsmarktes zu schaffen. Als Aktionsfelder wurden das Hotel- und Gaststättengewerbe und die Bauwirtschaft ausgemacht.

Bereits 2007 trafen sich die Sozialpartner (Institutionen, Unternehmen und Gewerkschaften) zu einem vom IGR Lombardei-Sondrio-Graubünden im Rahmen eines von EURES, dem Arbeitsministerium und ARIFL Region⁹ Lombardei durchgeführten Projekts zu einem Seminar, um über die Verflechtung der Tourismusbranchen der beiden Regionen zu diskutieren.

Für die Bauwirtschaft war ein solcher gemeinsamer Ansatz jedoch absolutes Neuland. Dank des Projekts „Tarifverhandlungen – Grenzübergreifende Zusammenarbeit“ war es möglich, die betreffenden Akteure zusammenzuführen und gemeinsame Themen für die Diskussion und den Dialog auszumachen.

Besondere Bedeutung wurde dabei der beruflichen Weiterbildung zugemessen. Die Durchführung eines Pilotprojekts, um die Winterpause auf dem Bau für diese Zwecke nutzen, wurde angeregt.

Ein weiteres Gesprächsthema war die Einrichtung eines runden Tisches mit den Sozialpartnern der beiden Grenzregionen über die gemeinsame Umsetzung der

⁹ Regionale Agentur für allgemeine und berufliche Bildung und Beschäftigung

europäischen Regelung der sozialen Sicherheit, insbesondere hinsichtlich der Koordinierung der Sozialversicherungen.

Der IGR wirkt auf beiden Seiten der Grenze als Katalysator für die Einrichtung eines echten sozialen Dialogs mit Sozialpartnern, Institutionen, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Somit könnte ein Forum für interregionale Governance geschaffen werden, von dem alle Beteiligten profitieren.

Näher erörtert wurden u. a. noch Themen wie die Koordinierung der Sozialversicherungen infolge der Anwendung der europäischen Regelungen, die die Graubündner Unternehmen und Arbeitnehmer vor eine Reihe von Problemen stellt. (Dies betrifft insbesondere Fragen bezüglich Arbeitslosengeld, Kindergeld, Kranken- und Mutterschaftsversicherung und Unfallversicherung.)

Wenden wir uns jetzt wieder der Bauwirtschaft zu. Im Bauhaupt- und Baunebengewerbe waren die Arbeitskräfte aus dem Valtellina und Valchiavenna unter anderem aufgrund ihres hohen, in den regionalen Bau-, Zimmerei- und Metallbaufachschulen erworbenen Ausbildungsniveaus seit jeher sehr gefragt. Eine dieser Schulen befindet sich sogar in Chiavenna.

Es stellt sich die Frage, ob es möglich ist, die Sozialpartner in der Provinz Sondrio und Graubünden zu mobilisieren, um die Durchführbarkeit eines Projekts für die berufliche Weiterbildung, die Aktualisierung der Kenntnisse bzw. Umschulung von Grenzarbeitnehmern dieser Branche zu evaluieren. Viele von ihnen würden die dreimonatige Winterpause sicher gerne dazu nutzen, ihre beruflichen Kompetenzen zu verbessern.

Es sollten darüber hinaus auch Sprachkurse angeboten werden, um so die linguistischen Hürden zu überwinden und die berufliche Integration der Grenzarbeitnehmer zu fördern.

Nach erfolgreicher Vorarbeit konnte das Seminar alle Akteure an einen Tisch bringen und einen Reflexionsprozess in Gang setzen.

Der IGR wurde in der Folge damit betraut, die Projektergebnisse auszuwerten und in den nächsten Monaten mit voller Kraft daran zu arbeiten, ein interregionales Pilotprojekt für die Weiterbildung, insbesondere im Bausektor, auf die Beine zu stellen.

Aufbauend auf dieser Erfahrung werden dann hoffentlich weitere Diskussions- und Reflexionsforen zu sozialen Fragen im Zusammenhang mit dem interregionalen Arbeitsmarkt eingerichtet.

e) Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf den sozialen Dialog (insbesondere im Rahmen von Sparmaßnahmen) – Bestandsaufnahme

Die Wirtschaftskrise der letzten Jahren hat in der Provinz Sondrio 1500 Arbeitsplätze gekostet und viele Unternehmen kämpfen immer noch mit Schwierigkeiten. Die Arbeitslosenquote auf Provinzebene liegt jedoch bei nur knapp über 4 %. Dies zeigt, dass die Auswirkungen der Krise durchaus spürbar waren, jedoch nicht so stark wie in anderen Regionen Italiens.

Die durchschnittliche Arbeitslosenquote in Italien liegt nämlich bei rund 8,4 %, in Südtalien klettert sie mancherorts auf bis zu 20 %.

Unser regionaler Arbeitsmarkt ist durchaus stabil. Positive Zukunftsaussichten sind vor allem der geografischen Nähe zur Schweiz zu verdanken, die eine beträchtliche Zahl von Arbeitskräften beschäftigt. Überspitzt auf den Punkt gebracht, könnte man sagen, dass der wichtigste Arbeitgeber der Provinz Sondrio eigentlich die Schweiz ist.

Auf Unternehmensseite sieht es genauso aus. Die Zahlen bestätigen diese Entwicklung.

Anhand der von der Handelskammer Sondrio veröffentlichten Unternehmenszahlen des 4. Quartals 2010 zeigt sich ein sehr uneinheitliches Bild.

Ende 2010 wurden insgesamt 15 376 Unternehmen gezählt. Diese Zahl ist in den letzten Jahren konstant geblieben.

Zwischen Januar und Juli 2010 hat die Provinz Sondrio mehr als 62 000 An- bzw. Abmeldungen von Arbeitsverhältnissen verzeichnet. 48 % dieser Mitteilungen entfielen auf Anmeldungen (über 29 000) und 42 % auf Abmeldungen (über 26 000), die restlichen 10 % waren Verlängerungen oder Umwandlungen von Arbeitsverhältnissen. 61 % der Anmeldungen (über 18 000) betrafen unbefristete Arbeitsverträge, 24 % (7000) befristete Arbeitsverträge, 7 % (über 2000) Lehrverträge, 6 % (über 1000) Zeitarbeitsverträge und 1 % andere Beschäftigungsformen. Die Differenz zwischen den An- und Abmeldungen ergibt für die Provinz Sondrio einen durchaus erfreulichen Überhang von etwas mehr als 3000 Arbeitseintritten.

In der nachfolgenden Tabelle werden die Zahlen bezüglich LAK-Stunden¹⁰ in der Provinz Sondrio der Jahre 2010 und 2009 gegenübergestellt:

	Ord. LAK: Anz. der Stunden			Sonder-LAK: Anz. der Stunden			Auß. LAK: Anz. der Stunden			Ord. LAK+Sonder-LAK+Auß. LAK: Anz. Stunden		
	2009	2010	Veränderung %	2009	2010	Veränderung %	2009	2010	Veränderung %	2009	2010	Veränderung %
	12 Monate gesamt	12 Monate gesamt		12 Monate gesamt	12 Monate gesamt		12 Monate gesamt	12 Monate gesamt		12 Monate gesamt	12 Monate gesamt	
Sondrio	926 842	749 163	-19,2 %	174 605	278 053	59,2 %	149 988	456 702	204,5 %	1 251 435	1 483 918	18,58 %
Lombardei	181 803 053	110 101 809	-39,4 %	52 237 124	116 454 585	122,9 %	37 858 957	87 720 997	131,7 %	271 899 134	314 277 391	15,99 %

Es zeigt sich, dass die Beschäftigungslage in der Provinz Sondrio zwar von der Krise natürlich in Mitleidenschaft gezogen wurde, die Anzahl der Stunden der Lohnausgleichskasse (LAK) jedoch insgesamt durchaus im Rahmen und darüber hinaus prozentmäßig unter den Werten in den stärker industrialisierten Gebieten der Lombardei geblieben ist.

Die Krise ist jedoch immer noch spürbar (zumindest bis Ende 2010). Die Stunden der Lohnausgleichskasse sind gegenüber dem Vorjahr um immerhin 20 % gestiegen.

Im Kanton Graubünden hingegen sind „nur“ 7 Unternehmen und insgesamt 53 Arbeitnehmer(innen) von Kurzarbeit betroffen (Quelle: *Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden, Zahlen vom Februar 2011*).

¹⁰ Cassa Integrazione Guadagni (CIG)

SCHLUSSFOLGERUNGEN DES SEMINARS

IGR PYRENÄEN-MITTELMEER

Wirtschaftliche Lage

Alle entwickelten Volkswirtschaften haben 2010 eine schwere Rezession durchlaufen. Anfang 2011 war in den beiden französischen Regionen des IGR Pyrenäen-Mittelmeer (Languedoc-Roussillon und Midi-Pyrénées) jedoch eine leichte Erholung des Wachstums zu verzeichnen.

In diesem Teil der Euroregion waren alle Wirtschaftszweige, einschließlich Automobil, Bau und marktbezogene Dienstleistungen, von einem Rückgang der Wirtschaftstätigkeit betroffen. Dieser Rückgang der Wirtschaft wurde von einem Einbruch der Exporte und geringeren Investitionen der Unternehmen weiter angeheizt.

Eine Region hat aufgrund ihrer von der Luft- und Raumfahrt- sowie der Nahrungsmittelindustrie geprägten Wirtschaftsstruktur der Krise besser standgehalten. Die zu fast 80 % auf den Luft- und Raumfahrtsektor entfallenden Exporte der Region Midi-Pyrénées haben die Exportschwierigkeiten der anderen Branchen wie Werkzeugmaschinenherstellung, Metall, Chemie und Landwirtschaft, die mit Umsatzeinbrüchen zu kämpfen hatten, überdeckt.

Ein Vergleich der betreffenden regionalen Wirtschaften, darunter die autonome Region Katalonien, zeigt trotz einiger Unterschiede überall einen Rückgang der Wirtschaftstätigkeit. Die Produktionsgüterindustrie war aufgrund der Abhängigkeit vom Automobil- sowie Hoch- und Tiefbausektor am stärksten betroffen. In der Konsum- und Investitionsgüterindustrie fiel der Rückgang hingegen gemäßiger aus.

Der Anstieg der Unternehmensinsolvenzen hat sich Ende 2010 wieder verlangsamt, zuvor hat ihre Zahl in den drei Regionen um über 10 % zugenommen. Bauwirtschaft, Handel, Hotel- und Gastgewerbe sowie der Transportsektor waren die Spitzenreiter der Negativliste.

Auswirkungen der Wirtschafts- und Sozialkrise auf die grenzüberschreitenden Unternehmen und die Untervergabe

Wenn man nur die Grenzgebiete und den entsprechenden regionalen Arbeitsmarkt betrachtet, wo wir überregionale Gewerkschaftsarbeit leisten, zeigt sich, dass es innerhalb und in näherem Umkreis dieses Teils der politischen Euroregion so gut wie keine europaweit oder international tätigen Unternehmen gibt. Außer dem Luft- und Raumfahrtkonzern EADS/Airbus mit Sitz in Toulouse, der die Wirtschaftstätigkeit in anderen französischen Regionen und den autonomen Regionen Spaniens (Subunternehmer in 1. und 2. Ebene) beeinflusst, gibt es im Großteil der Wirtschaftszweige auf beiden Seiten der Pyrenäen nur ein Netz von KMU und KKMU.

Die in den Grenzregionen festgestellte Verschlechterung der Beschäftigungslage entspricht der auf regionaler oder nationaler Ebene. Seit 2008 ging die Zahl der abhängig Beschäftigten um durchschnittlich über 3 % zurück, insbesondere die Anzahl der Zeitarbeitnehmer in der Industrie und in der Bauwirtschaft. In diesen beiden Sektoren ist eine leichte Erholung des Arbeitsmarktes zu beobachten, jedoch vor allem durch befristete und Zeitarbeitsverträge.

Das erste grenzüberschreitende Krankenhaus Europas: PUIGCERDA

Zur Erinnerung: Das grenzüberschreitende Krankenhaus von Puigcerda wurde im Verhältnis 60:40 gemeinsam von Spanien und Frankreich finanziert. Es ist festzuhalten, dass nicht nur die europäischen Fonds, sondern auch das Gesundheitsressort der Generalität das Projekt in Form eines Zuschusses in Höhe von 390 000 € an die Stiftung für das Krankenhaus Puigcerda unterstützt hat. Es wird den Bewohnern beider Seiten der französisch-spanischen Grenze offen stehen: aus der (französisch-katalanischen) Cerdagne/Cerdanya und dem französische Capcir.

Es liegt auf spanischem Gebiet und sollte 2008 mit einer Kapazität von 68 Betten und 35 000 Patienten eröffnet werden. Im Dezember 2010 wurde ein EVTZ eingerichtet, der von der ARS (regionale Gesundheitsagentur) in Montpellier geleitet wird.

Diese Initiative der staatlichen und regionalen Behörden erfolgte ohne Information oder Konsultation der nationalen oder regionalen Gewerkschaftsorganisationen wie dem IGR „Pyrenäen-Mittelmeer“.

Modalitäten und Instrumente der Verhandlungen im öffentlichen Dienst der Krankenhausverwaltung in Frankreich

Die Gewerkschaftsarbeit im spezifischen Kontext der Einrichtung des Krankenhauses von Puigcerda wirft für die IGR-Mitgliedsgewerkschaften eine Reihe von Fragen auf. Die französische ARS anerkennt die IGR offensichtlich nicht und außerdem ist im Statut des öffentlichen Dienstes der Krankenhausverwaltung wie auch in den ÖD des Staates und der Gebietskörperschaften kein Recht auf Tarifverhandlungen vorgesehen.

Sofern es Vertretungsorgane gibt, müssen sie im Voraus „informiert und um eine Stellungnahme ersucht werden“, ein Recht auf Tarifverhandlungen für lokale oder nationale Gewerkschaften gibt es nicht. Eine Verpflichtung zu Tarifverhandlungen auf Branchen- oder Betriebsebene über Löhne und Gehälter, berufliche Gleichstellung usw. gibt es nur in der Privatwirtschaft (NAO).

In Midi-Pyrénées wie auch in Languedoc-Roussillon gibt es in der Industrie neben den jährlichen Tarifverhandlungen auf Betriebsebene nur in der Metallindustrie Branchentarifverhandlungen auf regionaler Ebene, jedoch ohne Ergebnisverpflichtung.

Es muss hier auf die Schwierigkeiten hingewiesen werden, auf die der IGR und seine Gewerkschaften stoßen, die von allen Gewerkschaften im Gesundheitswesen, mobilisiert vom IGR, ausgearbeiteten und geteilten Vorschläge zu diskutieren und zu verteidigen.

Nach einer Reihe von Treffen, um die jeweiligen Statute der Pflegekräfte und des sonstigen Personals französischer oder katalanischer Gesundheits- und medizinischer Einrichtungen, die nach dem Beamtenstatut oder einer privatrechtlichen Tarifvereinbarung geregelt sind, sowie die jeweiligen Kurse der berufsbezogenen und Diplomausbildung besser zu verstehen, wurden vor der Präsentation der Schlussfolgerungen dieser Arbeit erst Gesprächstermine mit den französischen und katalanischen Behörden vereinbart.

Die Initiativen des IGR „Pyrenäen-Mittelmeer“ zur Initiierung eines Konzertierungsprozesses haben sich nach den Treffen mit der ARS vom 10.01.2011 sowie mit der katalanischen Regierung, deren Mehrheitsverhältnisse sich nach den Kommunalwahlen geändert haben, als erfolglos erwiesen und wurden eingestellt.

Angesichts dieser Schwierigkeiten und dem Fehlen gemeinsamer Regeln für einen Rahmen des grenzübergreifenden sozialen Dialogs haben sich die IGR-Mitgliedsorganisationen an ihre jeweiligen nationalen Verbände gewandt, um die gewerkschaftlichen Vorschläge den zuständigen Ministerien vorzulegen.

Schlussfolgerung

Hier zeigt sich, mit welchen Schwierigkeiten eine in transnationalen und länderübergreifenden Strukturen organisierte Arbeiterbewegung zu kämpfen hat, wenn die nationalen Behörden weder ihre politische noch ihre rechtliche Legitimität anerkennen.

Hinzu kommt, vor allem auf französischer Seite, das Fehlen jeglicher Tarifverhandlungspraxis im öffentlichen Dienst.

Auf ihre Hoheitsrechte in Bezug auf Beschäftigungspolitik, soziale Sicherheit und öffentliche Gesundheit bedacht, haben sich die zuständigen Beamten der regionalen Behörden geweigert, die Vorschläge der Gewerkschaften für eine mögliche Harmonisierung der geltenden Statute auch nur anzuhören.

Es gibt mittlerweile zwar transnationale bzw. überregionale Strukturen zur rechtlichen Erleichterung der grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Gebietskörperschaften (EVTZ, Consorcio, Euro-District ...), wirksame Instrumente zur Legitimierung von Interventionen der Gewerkschaften bei den lokalen oder nationalen Entscheidungsträgern fehlen jedoch immer noch.

Bis jetzt gibt es nur auf betrieblicher Ebene Instrumente und für alle Parteien verbindliche Rechtsvorschriften (Europäische Betriebsräte).

Die Vereinbarung vom 28.09.10 zur Festlegung eines Verfahrens für Verhandlungen über soziale Fragen auf europäischer Ebene bei EADS hat zumindest das Verdienst, die Gewerkschaftsvertreter der jeweiligen in den Ländern von den Verhandlungen betroffenen Teilen der Arbeitnehmerschaft zusammenzubringen. Der Vertreter des EMB nimmt als Koordinator und Berater daran teil.

Diese Vereinbarung legt, unter anderem, die Kriterien für die zu verhandelnden transnationalen Themen fest. Darin steht, dass diese neue Art der Ausarbeitung sozialer Vorschriften keine Änderung der geltenden nationalen Vorschriften zur Folge haben kann, „außer die Bestimmungen der transnationalen Vereinbarung sind günstiger als diese.“

Hier kommt jedenfalls zum Ausdruck, dass die Aufgabe und das Ziel der Gewerkschaftsarbeit darin bestehen, individuelle und kollektive Rechte im Interesse der Arbeitnehmer zu schaffen.

Schlussfolgerungen des Seminars EGB IGR TARIFVERHANDLUNGEN AUF INTERREGIONALER EBENE

IGR PACA/LIGURIEN (FRANKREICH/ITALIEN)

Ventimiglia (Italien) 15. März 2011

a) GEOGRAFISCHE ECKDATEN

Das grenzübergreifende Gebiet des IGR PACA/Ligurien umfasst ausgedehnte Landstriche diesseits und jenseits der italienisch-französischen Grenze (einschließlich des Fürstentums Monaco).

Auf einer Fläche von rund 37 000 km² leben sechs Millionen Einwohner, 4,39 Millionen davon in der französischen Region Provence-Alpes-Côte d'Azur und 1,66 Millionen in der italienischen Region Ligurien.

Die meisten Grenzpendler entfallen aber auf zwei spezifische Provinzen, nämlich auf das Département Alpes-Maritimes in Frankreich mit wenig mehr als einer Million Einwohnern und auf die Provinz Imperia (Italien) mit rund 223 000 Einwohnern. Im Fürstentum Monaco leben insgesamt rund 30 000 Einwohner.

Die französische Region weist einen etwas höheren Anteil von Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung auf. So liegt der Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung in der PACA-Region bei 51 %, während er in der Provinz Imperia bei 44 % liegt. Im Regionenvergleich fällt der Unterschied kleiner aus:

Département Alpes-Maritimes: 50 %,
Region Ligurien: 48 %.

Die Daten zur Anzahl der Erwerbstätigen:

PACA	1 150 000
Ligurien	622.000
Alpes-Maritimes	348 000
Imperia	87 000

Die Arbeitslosenraten fallen in allen Gebieten ähnlich aus:

PACA	12 %
Ligurien	10 %
Alpes-Maritimes	13 %
Imperia	9 %

Es muss unterstrichen werden, dass der Anteil der Grenzarbeitnehmer (Italiener und Franzosen), die im Fürstentum Monaco beschäftigt sind, zu den höchsten in allen grenzübergreifenden Gebieten Europas zählt (wenn er nicht überhaupt der höchste ist). Es sind in der Tat knapp 60 % aller Arbeitsplätze.

Die Anzahl der Grenzarbeitnehmer:

Von Frankreich nach Italien: 900.

Von Italien nach Frankreich: 2500.

Von Italien nach Monaco (über Frankreich): 3600.

Von Frankreich nach Monaco: 39.000.

Die Erwerbszweige der Grenzarbeitnehmer sind in beiden Staaten sehr ähnlich. Im Fürstentum Monaco sind die Grenzarbeitnehmer vorwiegend im Tourismus, in der Industrie, im Immobilienbereich und im Bauwesen tätig.

In Frankreich stützt sich der interregionale Arbeitsmarkt auf das Bauwesen und den Fremdenverkehr, die Industrie und den Dienstleistungsbereich (Tertiär- und gehobener Tertiärsektor: Handel, Banken und Informatik).

In Italien sind die Grenzarbeitnehmer hauptsächlich im Tourismus und im Bereich der Dienstleistungen beschäftigt.

b) DIE VERNETZUNG DER BESTEHENDEN TARIFVERTRÄGE

ITALIEN

Der erste Aspekt, den es hervorzuheben gilt, betrifft die Existenz von zwei Verhandlungsebenen, zum einen die gesamtstaatliche Verhandlungsebene der Berufsgruppen und zum anderen die betriebliche bzw. territoriale Verhandlungsebene. Das gleichzeitige Bestehen dieser zwei Ebenen wird von einer Neudefinition der Kompetenzen und Beziehungen zwischen ihnen begleitet, was sich hauptsächlich auf jene Einrichtungen bezieht, die sich auf die Lohndynamik auswirken. Das Festhalten am nationalen Tarifvertrag, der als koordinierter Bezugspunkt für alle und hauptsächlich als Garantie für die Schwächsten und am wenigsten geschützten Arbeitnehmer gilt, aber auch die Durchsetzung der Vereinbarungen auf der zweiten Verhandlungsebene ist erforderlich, um anhand dieser Absicherung alle Arbeitnehmer zu erreichen und die gegenwärtigen Einzellösungen für Teilbereiche zu überwinden. Darum sind wir der Ansicht, dass das im Bauwesen praktizierte Verhandlungsmodell das richtige für alle sein könnte. Im Bauwesen gelten nämlich für alle Beschäftigten mindestens zwei Vertragsebenen. Damit wird die Verhandlungsstruktur im Bauwesen zu einem Verhandlungsmodell, das für alle anderen Berufsgruppen wünschenswert wäre: Es beinhaltet den nationalen Tarifvertrag, den Zusatzvertrag und die beiderseitige Beistandsverpflichtung. Dieses System deckt alle Beschäftigten in sämtlichen Betrieben, auch in Kleinbetrieben ab, wo der nationale Tarifvertrag und der lokale Zusatzvertrag gelten. Der rechtliche Schutz für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geht über die Gesetze hinaus und ist hauptsächlich in den nationalen Tarifverträgen und betrieblichen sowie lokalen Zusatzverträgen verankert.

Der nationale Tarifvertrag der Berufsgruppe hat die Funktion, die Tarif- und Rechtssicherheit für alle Beschäftigten des betreffenden Wirtschaftszweiges auf dem gesamten Staatsgebiet zu gewährleisten.

Der zweiten Verhandlungsebene, die im Bauwesen territorial strukturiert ist, wird die Aufgabe anvertraut, die Produktivität und die Reallöhne zu fördern. Die Vertragsverhandlungen auf Gebietsebene werden über Sachbereiche geführt, für die im nationalen Tarifvertrag eine Vollmacht erteilt wurde.

FRANKREICH

Es gibt drei Verhandlungsebenen zur Vereinbarung von Tarifverträgen: die berufsübergreifende nationale Ebene, die Verhandlungen der Berufsgruppen und die Betriebsvereinbarungen. Die Geschichte der Tarifverträge beginnt in Frankreich im fernen Jahr 1919. Danach breitet sich diese Praxis (im Rahmen der geschichtlichen und politischen Ereignisse) weiter aus und wird auf dem Arbeitsmarkt immer stärker präsent. Schicksalhaft dafür waren die sozialen Umwälzungen der sechziger und siebziger Jahre und auch die Einführung der Erga-Omnes-Klausel, die allerdings zu einer Schwächung der Gewerkschaften geführt hat, weil die Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Betrieben verringert wurden.

Entscheidend war das Jahr 1968. Aufgrund der bekannten politischen und sozialen Ereignisse wurden alle bestehenden Vertragsebenen gesetzlich verstärkt und ebenso die betrieblichen Vereinbarungen wieder eingeführt.

Mit dem Auroux-Gesetz wurde die Gewerkschaftsvertretung in den Betrieben eingeführt, die Verhandlungskompetenz hat. Die Verhandlungspartner haben die Pflicht, jährlich über Sachbereiche wie beispielsweise die Entlohnung zu verhandeln. Neben den betrieblichen Verhandlungen wurden auch die jährlichen Verhandlungsrunden der Berufsgruppen über die Mindestlöhne zur Pflicht, und alle fünf Jahre jene über die berufliche Einstufung. Es wurden dann auch die nationalen Verhandlungen über Themen wie Sicherheit, Beschäftigungslage, Berufsausbildung und Entlassungsschutz bei Gesetzeswidrigkeit wieder angestoßen.

Damit beim Abschluss eines Tarifvertrages dieser auch seine Gültigkeit erhält, ist es heute (im Unterschied zur Periode vor 2004) erforderlich, dass der Vertrag mindestens von der Mehrheit der repräsentativen Gewerkschaften unterzeichnet wird, oder dass ihn eine Gewerkschaft unterzeichnet, welche die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertritt.

In den einzelnen Betrieben haben die Gewerkschaften, die ein Betriebsabkommen nicht unterzeichnen, ein Vetorecht, wenn das betreffende Abkommen einem Vertrag auf höherer Ebene widerspricht, oder wenn sie bei der Wahl der Belegschaftsvertretung oder des Betriebsrates mindestens 50 % der Stimmen erhalten haben.

c) AKTUELLE ÜBERSICHT ÜBER AUSLAGERUNGEN/UMSTRUKTURIERUNGEN

Das Wirtschaftsgefüge im Einzugsgebiet des IGR stützt sich besonders auf den Fremdenverkehr, die Landwirtschaft (Blumenanbau usw.), die Dienstleistungen und das Bauwesen. Da es keinen besonders hoch entwickelten Fertigungsbereich gibt, hat man auch keine umfangreichen Auslagerungen oder Standortverlagerungen wie in anderen Gegenden erlebt.

Die Beweggründe, die zu Standortverlagerungen führen, ergeben und ergaben sich im Wesentlichen aus den Vorteilen, die durch niedrige Lohnkosten entstehen.

Im vorliegenden Fall gibt es wenige Fälle von Standortverlagerungen, vor allen Dingen

nach Osteuropa (neue EU-Mitgliedsstaaten) und Südostasien.

Einige Dienstleistungsunternehmen (speziell Callcenter) haben ihre Tätigkeit ins Ausland verlegt, doch dies ist ein Phänomen, dem wir heute häufig begegnen.

Auch das Thema Leiharbeit ist in unserem Einzugsgebiet bis heute nicht Gegenstand von Analysen oder spezifischen Studien, dennoch existiert das Phänomen der Leiharbeit in zunehmendem Maße.

Es wurden Initiativen ergriffen, um über die Leiharbeit zu informieren und sie zu unterstützen, doch auf dem interregionalen Arbeitsmarkt ist ihr Ausmaß weiterhin gering. Größeres Gewicht hatte hingegen die Standortverlagerungen einiger Betriebe im Fertigungsbereich des Fürstentums. Wir sprechen von sechs bis sieben Betrieben, die jedoch angesichts der geringen Dimensionen Monacos von Bedeutung sind.

Hier gab es Auslagerungen nach Nordafrika (Marokko, Algerien), in den Osten (hauptsächlich nach China) und nach Russland. Eine wichtige Rolle spielt dabei wohl die Tatsache, dass sich im Fürstentum nicht wenige russische Industrie-Investoren aufhalten.

d) AKTUELLE ÜBERSICHT ÜBER DIE TÄTIGKEIT DES IGR IN FOLGENDEN BEREICHEN

Die europäischen Grenzgebiete durchleben derzeit eine Umwälzung des interregionalen Arbeitsmarktes. Das Grenzgebiet zwischen Italien und Frankreich bestätigt diese Tendenz. Die Anzahl der Grenzarbeitnehmer nimmt nicht mehr zu, wenngleich diese immer noch den größten Anteil an der grenzüberschreitenden Arbeit bilden. Stattdessen drängen andere grenzüberschreitende Arbeitsformen auf den Arbeitsmarkt. Die größten Spannungen verursacht dabei sicherlich die Leiharbeit.

Die Bestimmungen der Richtlinie 96/71 und die nationalen Ratifizierungsgesetze bilden die Grundlage für einen interregionalen sozialen Dialog am runden Tisch unter allen Betroffenen. Die spärlichen Kontrollen diesseits und jenseits der Grenze können ohne Weiteres zu einer Nichtbeachtung der geltenden Rechtsnormen führen, was sich in Folge auf die Entlohnung der betreffenden Beschäftigten auswirkt. Der IGR bietet sich daher als „Katalysator“ für den Dialog zwischen Unternehmerverbänden, Institutionen und Gewerkschaftsorganisationen an (insbesondere im Zusammenhang mit Entsendungen). Auf diese Weise soll es gelingen, eine genaue Definition der Pflichten und Rechte sowie der Schutzmaßnahmen und Verfahrensweisen bei einer Entsendung von Arbeitnehmern zwischen den Regionen zu erarbeiten.

Der zweite wichtige Aspekt ist an die Harmonisierung einiger Bereiche gebunden, die zur Tätigkeit der Grenzarbeitnehmer gehören. Wir sprechen hier spezifisch von Gesundheitsversorgung, Sozialfürsorge und steuerlichen Aspekten. Unterschiede bestehen zwischen in den betroffenen Ländern (Italien und Frankreich aber auch das Fürstentum Monaco, das zahlreiche italienische und französische Grenzarbeitnehmer aufnimmt). Es bestehen internationale Abkommen, nationale Gesetze usw., wo in einigen Fällen allerdings Mängel oder Interpretationen auftauchen, die regelrechte Hürden für die Freizügigkeit und Mobilität der Arbeitnehmer darstellen könnten.

Der IGR wird daher selbst die Aufgabe übernehmen müssen, die interregionalen Akteure an den Verhandlungstisch zu bringen, um diese Aspekte unter Beachtung der Würde der Arbeit zu harmonisieren und die Gleichbehandlung der ortsansässigen Arbeitnehmer und Grenzarbeitnehmer – gleiche Rechte, gleicher Schutz – zu gewährleisten.

Die Berufsausbildung und die gegenseitige Anerkennung der Studienabschlüsse und beruflichen Qualifikationen sind wichtige Instrumente zur Anerkennung der grenzüberschreitenden Arbeit, im Rahmen der Anerkennung der Vertragsebenen bei der Aufnahme von Grenzarbeitnehmern. Der zweite, nicht weniger wichtige Aspekt hängt mit den italienischen und französischen Schulen aller Stufen und Ausrichtungen zusammen,

die unserer Ansicht nach auf die Erlernung der beiden Sprachen Italienisch und Französisch setzen müssten, um größere Austauschmöglichkeiten und folglich Arbeitsgelegenheiten im betreffenden interregionalen Raum zu schaffen. Dabei sollte die englische Sprache nicht vernachlässigt, sondern als zweite Fremdsprache weiterhin erlernt werden.

Der letzte Punkt, der schon seit Langem immer wieder thematisiert wird, bezieht sich auf den öffentlichen Verkehr und im Besonderen auf die interregionalen Verbindungen. Der IGR beabsichtigt daher, einen speziellen Dialog auf interregionaler Ebene aufzubauen und alle grenzüberschreitenden Institutionen mit einzubeziehen, um ein einheitliches und funktionales Eisenbahnnetz zu schaffen. Hier sollen Fahrpläne, Anschlüsse, Haltestellen, usw. ausgearbeitet werden, um so die Grenzarbeitnehmer zu unterstützen und die Benützung von Privatautos zu begrenzen.

Die Verbesserung der Eisenbahnverbindungen und ebenso des Verkehrs auf der Straße könnten maßgeblich dazu beitragen, die Luftverschmutzung in einer schönen und weltberühmten Gegend, wo der Fremdenverkehr einen der Hauptpfeiler der Wirtschaft darstellt, zu verringern.

E) AKTUELLE ÜBERSICHT ÜBER DIE AUSWIRKUNGEN DER WIRTSCHAFTSKRISE AUF DEN SOZIALEN DIALOG

Die Weltwirtschaftskrise ist auch in unseren Einzugsgebieten deutlich spürbar. Sowohl in Italien als auch in Frankreich ist die Arbeitslosigkeit gestiegen. Die beiden Länder haben jedoch unterschiedlich darauf reagiert.

In Italien wurde in Bezug auf die Krise die Tradition des „sozialen Dialogs auf Gebietesebene“ fortgeführt. Dagegen wurden in Frankreich die Hilfsmaßnahmen den öffentlichen Einrichtungen übertragen.

In Italien wurden die Dreierkommissionen, die sich aus Institutionen, Unternehmerverbänden und Lokalgewerkschaften zusammensetzen, aufgewertet. Sie haben die Ausrichtung und Verwendung der staatlichen Fonds geleitet, die für das jeweilige Einzugsgebiet zur wirtschaftlichen Unterstützung und Sozialhilfe sowie zur Wiedereingliederung auf dem Arbeitsmarkt bereitgestellt wurden. Dazu zählen auch spezifische Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen beziehungsweise berufliche Umschulungen, die auch von finanziellen Unterstützungen begleitet werden.

Anbei ist ein enormer Anstieg der Lohnausgleichsstunden zu verzeichnen, deren Gewährung eine vorausgehende Einigung zwischen Unternehmern und Gewerkschaften bindend voraussetzt.

Die Einbindung der Gewerkschaften in den lokalen, sozialen Dialog hat im Laufe der Krise enorm zugenommen und eine engere Beteiligung der Akteure an der Steuerung des lokalen Arbeitsmarktes bewirkt.

Dasselbe geschah in Frankreich, hier jedoch mithilfe eines maßgeblichen staatlichen Eingriffs im Bereich der Schulungen sowie beruflichen Umschulungen und im Besonderen in Form einer finanziellen Unterstützung im Sinne der Einkommenssolidarität.

Im nahen Fürstentum Monaco war die Krise etwas weniger spürbar, da der Fertigungssektor auf dem lokalen Arbeitsmarkt nicht vorrangig relevant ist.

SEMINAR ZUR VORBEREITUNG AUF DIE TARIFVERHANDLUNGEN

THEMA: GRENZÜBERSCHREITENDE ZUSAMMENARBEIT

BADAJOZ, 31. MÄRZ 2011

1. DIE LAGE DER INDUSTRIE: EXTREMADURA UND ALENTEJO

ALENTEJO

ACHSEN DER INDUSTRIELLEN SPEZIALISIERUNG

- „Traditionellere“ Sektoren – Agrarlebensmittelsektor, Weinanbau, Olivenanbau, auf natürlichen Ressourcen basierende Industriezweige (Naturwerksteine, Schiefer);
- Achse der Naturwerksteine – Gemeinden Estremoz, Borba, Vila Viçosa und Alandroal;
- Achse der schwefelhaltigen Erze – Gemeinden, in denen diese Erze gefördert und abgebaut werden: Aljustrel und Castro Verde;
- Aufstrebende Sektoren – Fremdenverkehr (Natur, Kultur, Geschichte, ländliche Gebiete usw.), erneuerbare Energien und Luftfahrtindustrie.

WETTBEWERBSVORTEILE

- Regionale Produkte von hoher Qualität;
- Klimatische Bedingungen – gute Sichtbarkeit, hohe Anzahl an Sonnentagen und Lichtstunden pro Jahr;
- Verfügbarkeit von Natur- und Umweltressourcen; Kultur und Kulturerbe;
- Möglichkeiten der Nutzung des Wassers als strategische Ressource;
- Nähe zu Lissabon und zu Spanien, die gut erreichbar sind;
- Verfügbarkeit von Raum und Infrastrukturen, die erforderlich sind, um Unternehmen und ihre logistischen Aktivitäten zu unterstützen und anzuziehen;
- Positionierung und neuer geoökonomischer Kontext in Bezug auf die interregionalen Beziehungen im eigenen Land sowie in Bezug auf die wirtschaftlichen Beziehungen zwischen Portugal und Spanien sowie mit dem Rest des europäischen Raums.
- Entwicklung von Netzen mit den angrenzenden Regionen (Regionen Zentralportugal und Algarve sowie Extremadura und Andalusien); Verbindungen zwischen dem Lissabonner Ballungsgebiet und dem spanischen und europäischen Wirtschaftsraum;
- Öffnung der Region Alentejo und Verbindungen zwischen dem größten internationalen Hafen Portugals und Spanien.

NEUE ENTWICKLUNGSDYNAMIKEN

- Neue Nutzungsmöglichkeiten für traditionelle Ressourcen;
- Aufwertung der regionalspezifischen Aspekte;
- Effiziente Gesamtstrategien für die Nutzung der natürlichen Ressourcen und des Marmors sowie im Bereich Wassersporttourismus;
- Förderung des Kulturerbes, des industriellen Tourismus sowie der maritimen Wirtschaft;
- Gleichzeitige, harmonische Nutzung der verfügbaren Ressourcen (z.B. Wasser und Wälder, Marmor und Kunst, Flora und Kosmetika usw.)

SEMINAR ZUR VORBEREITUNG AUF DIE TARIFVERHANDLUNGEN

THEMA: GRENZÜBERSCHREITENDE ZUSAMMENARBEIT

BADAJOZ, 31. MÄRZ 2011

EINIGE HERAUSFORDERUNGEN

- Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und weitere Gewährleistung der Kohäsion auf einem annehmbaren Niveau;
- Qualifikation der Humanressourcen (stärkere Interaktion zwischen Ausbildungsangebot und Entwicklungsdynamik);
- Wirtschaftswachstum und Beschäftigung;
- Förderung der Wirtschaft im ländlichen Raum;
- Regionales Netzwerk für Wissenschaft, Technologie und Innovation (in der Region Alentejo beschlossenes Regionales System für Technologietransfer) (Regionales System für Unternehmenslogistik).

EXTREMADURA

Am 10. November 2009 haben die politischen Parteien, die Arbeitgeber und die größten Gewerkschaften in der Extremadura den sozialen und politischen Reformpakt für die Extremadura unterzeichnet. Dieser Pakt, der den Fahrplan für die Entwicklung der Region in den nächsten Jahren definiert, beruht auf folgenden **Pfeilern**:

WERTE UND GRUNDSÄTZE

1. bei der Gestaltung der öffentlichen Politik;
2. einer wettbewerbsfähigen und produktiven Gesellschaft;
3. einer sich durch Gerechtigkeit, Gleichheit und Möglichkeiten auszeichnenden Gesellschaft.

1. PFEILER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

1. Produktive Wirtschaftszweige:
Traditionelle Wirtschaftszweige;
Aufstrebende Wirtschaftszweige;
Mögliche Wirtschaftszweige.
2. Engpässe:
Arbeitsmarkt;
Unternehmen.
3. Wichtigste Strategien:
Lebenslanges Lernen;
Internationalisierung der extremadurischen Wirtschaft.

2. PFEILER UMWELT

1. Umweltverträglichkeit;
2. Umweltfreundliche Wirtschaft.

3. PFEILER RAUMORDNUNG

1. Übergemeindliche Raumordnung.

ÖFFENTLICHE POLITISCHE MASSNAHMEN IN VERBINDUNG MIT INNOVATIVEN PRODUKTIONSÄUMEN

1. Bodenpolitik;

SEMINAR ZUR VORBEREITUNG AUF DIE TARIFVERHANDLUNGEN

THEMA: GRENZÜBERSCHREITENDE ZUSAMMENARBEIT

BADAJOZ, 31. MÄRZ 2011

2. **Umweltpolitik;**
3. **Wasserpolitik;**
4. **Infrastrukturpolitik;**
5. **Verkehrspolitik;**
6. **Energiepolitik;**
7. **Politik zur Finanzierung von Investitionen;**
8. **Steuerpolitik;**
9. **Politik zur Modernisierung der Bürgerdienste.**

2. TARIFVERHANDLUNGEN UND SOZIALER DIALOG: DAS BESTE INSTRUMENT DER GEWERKSCHAFT

SPANIEN

Die noch ausstehenden Verhandlungen, das heißt alle blockierten Verträge und alle Verträge, die 2011 auslaufen und noch nicht erneuert wurden, sind ein ganz besonders wichtiger Faktor, wenn es darum geht, die Situation in Bezug auf die Tarifverhandlungen und den Umfang der Herausforderungen für 2011 zu bewerten.

Bei den Tarifverhandlungen gibt es beträchtliche Verzögerungen, und zahlreichen Arbeitern ist es bislang noch nicht möglich, die durch die Anwendung der Lohnrevisionsklausel entstandenen Vorteile zu nutzen. Im Übrigen wurden mit Einführung des neuen telematischen Vertragsregisters die Anforderungen erhöht, da nun alle Protokolle der paritätischen Ausschüsse der revidierten Verträge, einschließlich der Verträge für 2010, dort hinterlegt werden müssen. Außerdem hat die Änderung der statistischen Kriterien, auf die das Ministerium zurückgreift, zu einer Verzerrung des Kontrollsystems geführt, wodurch die Notwendigkeit, in Realzeit über eigene Daten zu verfügen, noch stärker in den Vordergrund getreten ist, denn nur so ist es möglich, die für die Verhandlungsprozesse notwendigen strategischen Entscheidungen zu treffen.

Bei den Vorbereitungsarbeiten für die Tarifverhandlungen 2011 muss berücksichtigt werden, dass gemäß der Datenbank für Tarifverträge des Konföderalen Sekretariats für Gewerkschaftsmaßnahmen und externe Koordinierung 2011 in etwa die folgenden Verträge ausgehandelt werden müssen:

- Auslaufende Verträge: insgesamt 2.460 Verträge, die 4.937.745 Arbeiter bzw. 48,60% aller Arbeiter, auf die ein Tarifvertrag Anwendung findet, betreffen;
- Mehrjährige Tarifverträge, deren Inhalt überarbeitet werden muss: 2.562 Verträge, die 5.222.455 Arbeiter bzw. 51,40% aller Arbeiter, auf die ein Tarifvertrag Anwendung findet, betreffen.

In diesem Kontext ist es mehr denn je erforderlich, in den Verhandlungen die Grundsätze der allgemeinen Deckung, der rationalen Struktur und des gewerkschaftlichen Einflusses in die Ausrichtung der Tarifverhandlungen zu stärken. Daneben muss in den Tarifverhandlungen die Einhaltung der gültigen Tarifverträge gefordert werden, ebenso wie eine Verschlechterung der

SEMINAR ZUR VORBEREITUNG AUF DIE TARIFVERHANDLUNGEN

THEMA: GRENZÜBERSCHREITENDE ZUSAMMENARBEIT

BADAJOZ, 31. MÄRZ 2011

Arbeitsbedingungen abgelehnt werden muss, da es sich um Bedingungen handelt, die für die Achtung der Rechte der Arbeiter und die Verhinderung eines unlauteren Wettbewerbs – und dies unabhängig von der Art des Unternehmens – unabdingbar sind. Insbesondere die Anpassung an neue unternehmerische Aktivitäten, die zu einer Anpassung des Anwendungsbereichs der Verträge, d.h. zu einer Ausweitung der bestehenden Verträge und nicht zu einer Aushöhlung, führen, muss allgemeine Gültigkeit finden.

In Krisenzeiten muss die Ausweitung der Tarifverhandlungen mit dem Ziel, die Deckung der Tarifverträge zu erweitern, eine Priorität darstellen. Unsere gewerkschaftlichen Maßnahmen müssen fortgeführt werden, solange der Schutz der Arbeiter nur den gesetzlichen Mindestnormen entspricht.

PORTUGAL

Im derzeitigen Kontext, in dem die Ungleichheiten und sozialen Ungerechtigkeiten zunehmen und eine nie dagewesene Offensive gegen das Recht auf Tarifverhandlungen geführt wird, sind Arbeitskämpfmaßnahmen und Tarifverhandlungen wichtige Instrumente, die durch neue, kollektive, effiziente und rationale Aktionen untermauert werden müssen.

Die Tarifverhandlungen sind dem Druck der neoliberalen Kräfte und der Regierungen, die deren Politik unterstützen, ausgesetzt.

Dieser Druck wird vor allem dadurch erzeugt, dass:

- versucht wird, die öffentliche Meinung davon zu überzeugen, dass die Tarifverhandlungen ein Hindernis für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen darstellen ...
- ... und dass die Rechte der Arbeiter ein Privileg seien;
- das individuelle Arbeitsrecht gefördert wird;
- der Tarifvertrag vom individuellen Arbeitsvertrag abgekoppelt wird;
- mithilfe eines Tarifvertrags Normen eingeführt werden können, die für die Arbeiter ungünstiger sind als die gesetzlichen Bestimmungen;
- Tarifverträge außer Kraft gesetzt werden und im Hinblick auf deren Inhalt nicht zu rechtfertigende Einschränkungen auferlegt werden können.

Es handelt sich hierbei um einen beispiellosen Angriff gegen ein grundlegendes Recht, das durch die Verfassung der Portugiesischen Republik und den IAO-Abkommen anerkannt wird.

Der von den Regierungen geführte soziale Dialog zeichnet sich durch folgende Aspekte aus: Er hat häufig einen formellen Charakter, wobei der einzige Grund für die Einwilligung in diesen sozialen Dialog das Nachkommen einer Verpflichtung ist; er wird nicht zur rechten Zeit geführt und ermöglicht keine Einflussnahme auf den Entscheidungsprozess; es wird gesagt, dass die Gewerkschaften sich einer „pragmatischen“ Option der „Partner“ der Regierung unterwerfen, wenn es um die Umsetzung ihrer Politik geht, eine Politik, die im Voraus definiert wurde und den Zielen der liberalen Wirtschaft unterliegt.

Der Inhalt des 4. Stabilitäts- und Wachstumsprogramms war ein entscheidender Faktor für die angenommene Position.

SEMINAR ZUR VORBEREITUNG AUF DIE TARIFVERHANDLUNGEN

THEMA: GRENZÜBERSCHREITENDE ZUSAMMENARBEIT

BADAJOZ, 31. MÄRZ 2011

Dieses Programm räumt einmal mehr der Stabilität und dem Gewinnzuwachs des Finanzsektors den Vorrang ein und friert 2013 die Renten ein. Die Arbeitslosenleistungen werden weiter gekürzt und die sozialen Funktionen des Staates insbesondere in den Bereichen Gesundheit und Bildung weiter geschwächt. Die öffentlichen Dienstleistungen werden weiter ausgehöhlt und damit einhergehend werden vor allem die Transport- und Energiepreise erhöht, die Finanzmittel für die lokalen Behörden gekürzt und die Steuern (insbesondere die Mehrwertsteuer) erhöht. Außerdem wird versucht, die Gewerkschaften daran zu hindern, auf Unternehmensebene und an den Arbeitsplätzen zu verhandeln.

Dieses Stabilitäts- und Wachstumsprogramm sieht für 2010 eine Rezession vor, aber anstatt Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen, zur Verbesserung der Qualität und zum Schutz der Rechte vorzuschlagen, fördert es die Arbeitsplatzunsicherheit, da es den Arbeitgebern die Möglichkeit einräumt, die Arbeitsverträge flexibler zu gestalten und die Abfindungen bei Entlassungen kürzen.

3. BILANZ DER AKTIVITÄTEN DES INTERREGIONALEN GEWERKSCHAFTSRATS EXTREMADURA-ALENTEJO

Im Rahmen des Interregionalen Gewerkschaftsrats Extremadura-Alentejo (IGR Extremadura-Alentejo) hatte die UGT Extremadura mittels der Projekte E2T und E2T2, die gemeinsam mit den CC.OO Extremadura und den portugiesischen Gewerkschaften CGTP und UGT-P durchgeführt und aus dem EFRE finanziert werden, im Zeitraum 2005-2008 über die Gewerkschaftsbüros einen Beratungsservice für berufliche Mobilität angeboten, an den sich aktive und arbeitslose Grenzgänger wenden konnten.

Die UGT Extremadura ist der Auffassung, dass es unerlässlich ist, dass alle Wanderarbeitnehmer(innen) die Rechte und Pflichten ihres Gastlandes kennen. Aus diesem Grund hat sich die Gewerkschaft bemüht, zwei grundlegende ZIELE zu erreichen:

- Integration der Arbeitnehmer(innen) in den Arbeitsmarkt und, allgemeiner, in die Gesellschaft bei gleichzeitiger Förderung der sozialen Eingliederung der Wanderarbeitnehmer(innen);
- Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen Beziehungen zwischen Wanderarbeitnehmer(inne)n und lokalen Arbeitnehmer(innen) vom gewerkschaftlichen Standpunkt aus gesehen. Somit Steigerung des sozialen Wertes der Gewerkschaften im Kontext der interregionalen oder transnationalen Zusammenarbeit.

3.1 AKTIVITÄTEN DER BERATUNGSBÜROS

Die Beratungsbüros haben folgende Aufgaben:

- ✓ Erteilung von Informationen, Erledigung von Formalitäten bei der Ausländerbehörde und bei anderen Einrichtungen, Weiterleitung an andere, allgemeine Dienste zum Zwecke der Legalisierung und der Aufrechterhaltung der in rechtlicher, administrativer und beruflicher Hinsicht geltenden gesetzlichen Bedingungen für die zugewanderte Bevölkerung;

SEMINAR ZUR VORBEREITUNG AUF DIE TARIFVERHANDLUNGEN

THEMA: GRENZÜBERSCHREITENDE ZUSAMMENARBEIT

BADAJOZ, 31. MÄRZ 2011

- ✓ Unterrichtung und Beratung von aktiven und arbeitslosen Wanderarbeitnehmer(inne)n bei arbeits- und steuerrechtlichen Angelegenheiten;
- ✓ Bereitstellung juristischer Dienstleistungen für Wanderarbeitnehmer(innen), über die die UGT im Rahmen der Mitgliedschaft verfügt;
- ✓ Ausarbeitung von Maßnahmen zur beruflichen Integration;
- ✓ Durchführung berufsbezogener Informationskampagnen während der Erntezeit, die sich sowohl an Unternehmer(innen) als auch an Arbeitnehmer(innen) wenden (in Zusammenarbeit mit dem regionalen Verband der Agrarlebensmittelindustrie der UGT Extremadura Herausgabe von Broschüren auf Spanisch und in den wichtigsten Sprachen und Verteilung dieser Broschüren, wenn die Arbeitnehmer(innen) an ihrem Wohnort aufgesucht werden; Radioprogramme usw.); Unterrichtung der Arbeitnehmer(innen) über den für die Landwirtschaft geltenden Tarifvertrag 2010: Rechte und Pflichten in Bezug auf die grundlegendsten und wichtigsten Aspekte dieses Vertrages:
 - Löhne;
 - Arbeitszeiten;
 - Sozialleistungen in verschiedenen Fällen;
 - Mutterschaft – Leistungen und Rechte;
 - Vorbeugung vor beruflichen Risiken.

4. DER NATIONALE KONTEXT IN SPANIEN BZW. PORTUGAL IN DER AKTUELLEN KRISE

PORTUGAL

Die portugiesischen Gewerkschaften sind der Auffassung, dass es wichtig ist, einige Überlegungen über zwei ihrer Meinung nach wichtigen Fragen anzustellen:

1. Die Reaktion der Europäischen Union und der Mitgliedstaaten auf die tiefe soziale, finanzielle, wirtschaftliche und politische Krise, der sich die Unternehmen derzeit gegenübersehen und die vor allem Auswirkungen auf die Arbeiterklasse und Niedriglohnempfänger hat;

2. Die Frage, inwieweit heute noch von einem europäischen Sozialmodell gesprochen werden kann.

Der EGB und andere politische und soziale Kräfte hatten bereits eindringlich vor den negativen Folgen dieses Modells gewarnt und darauf hingewiesen, dass bei der finanziellen Komponente die Bedeutung der Realwirtschaft unterschätzt werde.

Als es keine Möglichkeit mehr gab, die Krise zu verschleiern, weil sie mittlerweile zu offensichtlich war, bestand die Reaktion der Staaten darin, die Banken mit den öffentlichen Geldern der Steuerzahler vor dem Bankrott zu bewahren. Dies hatte einen explosionsartigen Anstieg der Staatsverschuldung zur Folge. Diese Situation ist mit der Lage anderer Länder, z.B. Spanien, zu vergleichen.

In die Staatsverschuldung Portugals wurden bereits über 4 Millionen Euro „investiert“. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass diese Krise angekündigt war.

SEMINAR ZUR VORBEREITUNG AUF DIE TARIFVERHANDLUNGEN

THEMA: GRENZÜBERSCHREITENDE ZUSAMMENARBEIT

BADAJOZ, 31. MÄRZ 2011

Es erstaunt nicht, dass die Länder der Eurozone, die die Krise am heftigsten zu spüren bekommen, gerade diejenigen sind, in denen sich die Produktionskapazitäten am wenigsten entwickeln: Portugal, Spanien, Griechenland und Irland.

Der von den europäischen Regierungen geführte soziale Dialog zeichnet sich durch folgende Aspekte aus: Er hat häufig einen formellen Charakter, wobei der einzige Grund für die Einwilligung in diesen sozialen Dialog das Nachkommen einer Verpflichtung ist; er wird nicht zur rechten Zeit geführt und ermöglicht keine Einflussnahme auf die Entscheidungen der Regierungen; es wird gesagt, dass die Gewerkschaften sich einer „pragmatischen“ Option der „Partner“ der Regierungen unterwerfen, wenn es um die Umsetzung ihrer Politik geht, eine Politik, die im Voraus definiert wurde und den Zielen der liberalen Wirtschaft unterliegt.

In diesem Sinne, und wie wir später sehen werden, erklärt sich auch die Teilnahme der portugiesischen Klassengewerkschaften an den verschiedenen Sparprogrammen, die in Portugal vor Ankündigung der Rettung durch die EU und den Internationalen Währungsfonds durchgeführt wurden.

SPANIEN

Im aktuellen Kontext erscheint es schwierig, die Arbeitnehmer(innen) für eine aktive Teilnahme an den Gewerkschaftsaktionen, die darauf abzielen, die Arbeitsbedingungen für die Erwerbsbevölkerung zu verbessern, zu mobilisieren, denn aufgrund der Krise ist die Situation in wirtschaftlicher, rechtlicher und sozialer Hinsicht instabil.

In Spanien hat die weltweite Wirtschaftskrise zu einer Reform des Arbeitsmarktes geführt (*Königliche Gesetzesverordnung 10/2010 vom 16. Juni 2010 über dringende Maßnahmen für eine Reform des Arbeitsmarktes*), auf die die UGT Extremadura gemeinsam mit unseren Weggefährten der CC.OO. mit einem Aufruf zu einem Generalstreik reagiert hat.

Die Arbeitsmarktreform von 2010 hat zahlreiche rechtliche Aspekte, die die Arbeitsverträge und Arbeitsbeziehungen betreffen, grundlegenden Änderungen unterworfen. Wir haben unsere Ablehnung gegenüber dieser einseitigen und rückläufigen Reform der Regelung der Arbeitsverhältnisse am 29. September mit einem Generalstreik zum Ausdruck gebracht, der auch durch andere Aspekte, die im Widerspruch zu den sozialen Rechten stehen, motiviert war, wie die außerordentlichen Maßnahmen zur Senkung des öffentlichen Defizits und die drohenden Einschnitte bei den Rentenansprüchen. Diese Ablehnung der Arbeitsmarktreform ist ferner auf die Einschränkung des Tarifverhandlungsrechts, der Arbeitsrechte und der sozialen Rechte zurückzuführen, da sie die Position der Arbeitgeber stärkt, die fortan die den Arbeitnehmer(inne)n zugestandenen Rechte durch die Änderung von Arbeitsbedingungen sowie durch Löhne, die unter den durch den Sektortarifvertrag vereinbarten Löhnen liegen, einschränken können. Noch beunruhigender ist der Schatten, der in den nächsten Monaten auf den Tarifverhandlungen liegt, bei denen die Dauer bereits im Voraus festgelegt ist.

Die UGT hat gemeinsam mit den CC.OO eine Gesetzesinitiative des Volkes (ILP - Iniciativa Legislativa Popular) vorgelegt, die darauf abzielt, die Arbeitsplatzreform, so wie sie angenommen wurde, rückgängig zu machen. Wir haben der Gesellschaft auch unseren Standpunkt zur aktuellen Wirtschaftspolitik der Regierung mitgeteilt und dabei wiederholt,

SEMINAR ZUR VORBEREITUNG AUF DIE TARIFVERHANDLUNGEN

THEMA: GRENZÜBERSCHREITENDE ZUSAMMENARBEIT

BADAJOZ, 31. MÄRZ 2011

dass wir zu einem Dialog bereit sind, um auf die schwierige Lage, in der wir uns derzeit befinden, insbesondere für die arbeitslosen Arbeitnehmer(inne)n, die besten Antworten zu finden.

In Spanien ist das Jahr 2010 mit knapp 4,7 Millionen Arbeitslosen, einem äußerst schwachen Wirtschaftswachstum und einer Inflation von 3% zu Ende gegangen, wodurch weiterhin bewiesen ist, dass die Arbeitsmarktreform und die wirtschaftlichen Anpassungen, die uns auferlegt wurden, alles andere als effizient sind.

SCHLUSSBERICHT UND BEWERTUNGSTABELLE DES SEMINARS DES IGR ALPEN/GENFERSEEBOGEN – ENTWICKLUNG DER ROLLE DER IGR IM RAHMEN DER STÄRKUNG DER GRENZÜBERGREIFENDEN ZUSAMMENARBEIT BEZÜGLICH TARIFVERHANDLUNGEN – SARRE – AOSTATAL – 30. MÄRZ 2011

GEOGRAFISCHE LAGE

Der IGR Alpen/Genferseebogen umfasst die Regionen Piemont und Aostatal in Italien und die französische Region Rhône-Alpes. Seit einigen Jahren sind auch Schweizer Gewerkschaften der Kantone Genf, Waadt und Waadtländer Nordjura mit einer Delegation im IGR Alpen/Genferseebogen vertreten, dessen Einzugsgebiet grenzt nämlich direkt an die genannten Schweizer Kantone an.

LAGE IN DER INDUSTRIE UND IN DEN SCHLÜSSELSEKTOREN

Die drei Regionen des IGR Alpen/Genferseebogen wurden von der Krise, die durch den Zusammenbruch der Finanzmärkte 2008 ausgelöst wurde und 2009 und 2010 in fast allen Schlüsselbereichen der Industrie zu einem Einbruch der Produktion geführt hat, schwer getroffen. Besonders stark betroffen war die Automobilindustrie, wo die Verkaufszahlen abstürzten, Zehntausende Arbeitnehmer in Kurzarbeit geschickt werden mussten und die Anzahl der von der Lohnausgleichskasse bezahlten Stunden im Vergleich zu 2008 um 130 % gestiegen ist. Dies betrifft ganz besonders den großen Automobilhersteller FIAT, seine Werke in Piemont und sein gewerbliches Umfeld, also auch die von der Autoherstellung abhängigen Zulieferbetriebe und Fabriken in Aosta. Gerade die FIAT-Werke waren Schauplatz harter Vertragskämpfe, die noch nicht beendet sind. Es geht dabei um die Schaffung eines neuen gewerkschaftlichen Beziehungsmusters, wo die Rolle der gesamtstaatlichen Kollektivvertragsverhandlungen zugunsten einer größeren betrieblichen Organisationsfreiheit an den Rand gedrückt werden soll. Rückgang und Stagnation des Verbrauchs haben auch im Tertiärsektor und in der Landwirtschaft zu schweren Rückschlägen in der Produktion und bei den Beschäftigungszahlen geführt.

Gut gehalten hat sich die Tourismusindustrie, die in den betroffenen Regionen über 50 % des Bruttoinlandsproduktes erwirtschaftet.

Auch in der Region Rhône-Alpes, wo die Industrie 23 % der Wirtschaft ausmacht, hat es vor allem im Bereich des Abstechedrehens im Großraum Lyon (Vallée de L'Arve), sowohl in der Produktion als auch in Bezug auf die Beschäftigungszahlen harte Rückschläge gegeben. Nur der industrielle Maschinenbau hat sich dank einer hohen Inlandsnachfrage weiterhin positiv entwickelt. Im Verlauf des ersten Trimesters 2011 hat sich die Lage leicht verbessert und die Produktionszahlen sind in fast allen Bereichen der industriellen Fertigung gestiegen, mit Ausnahme der Lebensmittelproduktion in der französischen Region, die im Vergleich zu 2009/10 weiterhin gesunken ist.

Die Auslastung der Produktionskapazitäten steigt in den Regionen des IGR Alpen/Genferseebogen leicht an, ist vom Vorkrisenniveau des Jahres 2008 aber noch weit entfernt.

Es muss zudem darauf hingewiesen werden, dass in den Regionen Italiens durch die Sparmaßnahmen der Regierung im Jahre 2010 der öffentliche Bereich in Bezug auf Beschäftigungslage und Wirtschaftsleistung schwer belastet wurde. Die Verhandlungen über neue Kollektivverträge wurden für den gesamten öffentlichen Dienst (Staat, Regionen, Gemeinden und nicht territoriale Körperschaften) für den Zeitraum von drei Jahren (2011 bis 2013) eingefroren.

LAGE IN DEN GRENZÜBERSCHREITENDEN UNTERNEHMEN UND BEZÜGLICH GRENZÜBERSCHREITENDER UNTERVERGABE

Betriebe mit grenzüberschreitendem Charakter sind im interregionalen Wirtschaftsgefüge eine Ausnahme, weil für die Gründung eines solchen Unternehmens jede Menge rechtliche Hürden zu überwinden sind. Das einzige Beispiel auf dem Gebiet des IGR Alpen/Genferseebogen ist der Montblanc-Tunnel, wo zwei Gesellschaften gemeinsam tätig sind, die von einer EWIV (Europäische wirtschaftliche Interessenvereinigung) koordiniert werden. Doch Italien und Frankreich waren seit jeher erstrangige Wirtschaftspartner. So zeugt der interregionale Handel von einer grenzüberschreitenden, gut integrierten Wirtschaft und einem starken und dynamischen Wirtschaftswachstum, selbst wenn offizielle Statistiken darüber fehlen. In den Jahren 2009/10 hat das Import-/Exportvolumen prozentuell in beiden Grenzregionen abgenommen, was offensichtlich auf die bestehende Krise zurückzuführen ist. Die Netto-Investitionsflüsse der Region Piemont in Richtung Rhône-Alpes bestätigen das Interesse am Aufbau der überregionaler Unternehmen. Zu beachten ist auch der interkulturelle Austausch im Zuge der Konventionen zwischen den Universitäten von Lyon, Chambéry, Grenoble und Turin sowie die Errichtung der neuen Universität im Aostatal. Hervorzuheben ist hier auch der rege Grenzverkehr von Arbeitnehmern zwischen dem Kanton Genf und dem französischen Chablais, wo zwischen Annemasse (F) und den angrenzenden Gebieten um Genf täglich über 400 000 Grenzübertritte gezählt werden. Viele dieser Arbeitnehmer sind auf Baustellen, in Dienstleistungsbetrieben und im Handel tätig, wo von Schweizer und französischen Großbetrieben übernommene Arbeitsaufträge ausgeführt werden. Schließlich bleibt noch ein starker interregionaler Austausch auf dem Gebiet der Innovation zu erwähnen, der ständig zunimmt. Über zehn Innovationszentren wurden allein in Piemont angesiedelt und ebenso viele Projekte wurden mit Ansprechpartnern jenseits der Alpen ins Leben gerufen.

VERNETZUNG DER BESTEHENDEN TARIFVERHANDLUNGEN

SITUATION DER SEKTORALEN TARIFVERHANDLUNGEN AUF NATIONALER EBENE

Es muss die besondere und unterschiedliche Form von Verträgen in Italien und in Frankreich hervorgehoben werden. Die italienischen Gewerkschaften kennen bis heute gesamtstaatlich geltende Kollektivverträge auf der ersten Ebene, territoriale Verträge auf der zweiten Ebene und Betriebsabkommen, die wir als dritte Ebene bezeichnen können. Die Bedeutung der französischen Kollektivverträge auf der ersten Ebene ist sicherlich geringer als jene der italienischen auf derselben Ebene. Das Hauptgewicht liegt in Frankreich bei den Verträgen auf Territorial- und Betriebsebene. Im Lichte des oben Erwähnten ist ein umfassender Vergleich der Verhandlungstätigkeit der einzelnen Sektoren auf nationaler Ebene kompliziert. Was die italienischen Regionen anbelangt, kommt dies nur selten vor und wenn, dann wird es an die nationalen Vertreter delegiert. Dasselbe geschieht auch in der Region Rhône-Alpes.

SITUATION DER REGIONALEN ODER TERRITORIALEN SOWIE BETRIEBLICHEN TARIFVERHANDLUNGEN

Territoriale und betriebliche Verhandlungen betreffen alle Produktionszweige sowie den gesamten Dienstleistungsbereich. Im Besonderen hervorzuheben, sind die Territorial- und Betriebsvereinbarungen im Sektor Metallverarbeitung und Maschinenbau, in der Lebensmittelproduktion, im Genossenschaftswesen sowie im Handel und Handwerk. Von geringerer Bedeutung ist die Land- und Forstwirtschaft, wo die Verhandlungen auf nationaler Ebene jene auf Territorial- und Betriebsebene ersetzen, wodurch für diese nur noch Restaufgaben

bestehen.

Besondere Aufmerksamkeit muss den regionalen, territorialen Verhandlungen im Aostatal geschenkt werden, weil es sich um eine Region mit Sonderstatut handelt, die in wichtigen Produktionsbereichen und im öffentlichen Dienst Zuständigkeiten der ersten Ebene innehat. Die Region Aostatal hat eine eigene Agentur für Kollektivvertragsverhandlungen errichtet, die sich ARRS nennt und Verhandlungen mit den regionalen Gewerkschaften im Einzugsbereich des IGR Alpen/Genferseebogen führt. Sämtliche Verhandlungen über die Kollektivverträge des öffentlichen Dienstes werden im Aostatal über die ARRS geführt.

Auf Betriebsebene werden in den betroffenen Regionen in allen strategischen Wirtschaftsbereichen Betriebsabkommen abgeschlossen, die sich auf die Organisation und Führung des Betriebs, Produktionsprämien und Überstunden beziehen. In Italien wird auch die Zusatzrentenversicherung behandelt und das Staatsgesetz Nr. 124 von 1993 zur Anwendung gebracht.

Marginalisiert sind bei Abmachungen und Verhandlungen die Kleinstunternehmen, bei denen eine gewerkschaftliche Verankerung weiterhin sehr schwierig ist. In den Kleinstunternehmen ist weiterhin die vertragliche Regelung auf nationaler Ebene ausschlaggebend.

NEUESTER STAND BEI STANDORTVERLAGERUNGEN UND UMSTRUKTURIERUNGSMASSNAHMEN

Mit der gravierenden Produktionskrise von 2009, die das ganze Jahr 2010 über andauerte, wurden auch die Standortverlagerungen großer Unternehmen gebremst, die bislang im Einzugsgebiet des IGR Alpen/Genferseebogen angesiedelt sind.

Heutzutage verfügen Betriebe problemlos über dieselben Technologien, daher kann jedes Produkt leicht reproduziert werden. Aus diesem Grund sind ständige Innovation und Erneuerungen erforderlich, die auf eine immer höhere, der Nachfrage entsprechende Qualität sowie Wettbewerbsfähigkeit abzielen.

Die in Piemont, Aostatal und Rhône-Alpes beobachteten Standortverlagerungen der Produktion zeigen, dass sich die Betriebe ausschließlich zur Standortverlagerung entschieden haben, um höhere Profite zu erzielen, was sich jedoch häufig aufgrund der allzu dürftigen beruflichen Qualifikation der Arbeitnehmer in den neu eröffneten Werken nicht bewahrheitet. Beispielhaft dafür ist der Fall des Unternehmens Cogne Acciai Speciali im Aostatal, das versucht hat, Teile seiner Produktion nach Osteuropa auszulagern. Es hat dabei mit Arbeitskräften zu tun bekommen, die vollständig umgeschult werden mussten, um zu garantieren, dass die eigenen Qualitätsstandards beibehalten werden konnten. Am Ende war die Firma gezwungen, wieder in ihr Stammwerk im Aostatal zu investieren.

Eine große Unbekannte bleibt FIAT und seine globale Produktionspolitik im Bereich der Automobilherstellung. Ohne Zweifel würden Standortverlagerungen von Arbeitskräften für den gesamten Zulieferbereich des Metall- und Automobilssektors in Piemont großen Schaden verursachen und eine wirtschaftliche Verarmung mit sich bringen.

Besonderes Augenmerk muss auf die Industriepolitik der internationalen Großunternehmen gelegt werden, denn diese verfolgen globale neoliberale Interessen. Passt ein regionaler Betrieb nicht in die strategischen Überlegungen des international agierenden Mutterhauses, so kann dieser ohne Weiteres ausgelagert und geschlossen werden, selbst wenn er expandiert und Gewinne abwirft.

Ein besonderes Augenmerk muss auch auf den Ankauf regionaler Produkthersteller durch große multinationale Konzerne gerichtet werden, die sich nicht im geringsten um die Produktion und die Arbeitnehmer am ursprünglichen Standort kümmern, sobald sie die Produktmarke erst einmal haben. Beispiele dafür sind Savoyen mit der Marke Rossignol und andere Fälle bekannter Sportartikelmarken.

Ein besonderes Augenmerk muss auf die französischen multinationalen Konzerne gelegt werden,

die nach Piemont und ins Aostatal übersiedelt sind oder dort aufgebaut wurden. Dazu gehören die Firmen Dassault systèmes, Alstom, AKKA Italia, Ardeaseal, Audika und Faurecia, Weltleader auf dem Gebiet ingenieurtechnischer Lösungen. In Piemont befinden sich etwa 1000 Niederlassungen französischer Betriebe, wovon 30 % aus der Region Rhône-Alpes stammen. Umgekehrt ist dieses Phänomen entschieden weniger ausgeprägt, auch wenn es 290 Betriebe und Niederlassungen aus dem Piemont gibt, die 15 000 Mitarbeiter beschäftigen.

Es sei schließlich noch erwähnt, dass die Region Piemont ein Regionalgesetz erlassen hat, das sich Ansiedlungsvertrag (CDI – Contratto Di Insediamento) nennt, womit man im Besonderen die Wiederansiedlung jener Betriebe fördern will, die in den letzten Jahren ihre Produktionsstätten ausgelagert haben.

NEUESTER STAND DER TÄTIGKEITEN DES IGR ALPEN/GENFERSEEBOGEN

ARBEITEN UND THEMATISCHE TÄTIGKEITEN

Der IGR Alpen/Genferseebogen stand in den letzten Jahren über sein Präsidium mit den Vertretern aller Organisationen Italiens, Frankreichs und der Schweiz, die dem IGR angehören, in Verbindung; im Besonderen mit den Ausschüssen, die vom Präsidium mit der Bearbeitung spezieller Sachthemen betraut worden sind.

Die Abteilung Transport und Mobilität hat eine wichtige Erhebung durchgeführt und eine klare Stellungnahme zugunsten des viel umkämpften Ausbaus der Bahnverbindung Turin/Lyon abgegeben. Die Realisierung dieser Eisenbahnstrecke wird als wesentliches Element betrachtet, um die Alpentäler und -pässe (Frejus und Montblanc im Besonderen) verkehrstechnisch zu entlasten. In Turin, dem Aostatal, Chambéry und Lyon fanden zahlreiche Treffen und Debatten statt.

Ein anderes Thema, das auf Seminaren und Tagungen in Zusammenarbeit mit der Region Piemont angegangen wurde, war der Grenzverkehr im Lichte der europäischen Rechtsvorschriften. Ein Ad-hoc-Ausschuss wurde eingerichtet, um den sozialen Dialog und seine spezifischen Auswirkungen in den einzelnen Mitgliedsregionen zu verfolgen.

Große Aufmerksamkeit wurde der Weiterbildung im Allgemeinen und im Besonderen der Weiterbildung gewerkschaftlicher Führungskräfte aus jenen Organisationen gewidmet, die in unserem IGR vertreten sind. Dieser hat im Juni 2010 im Aostatal eine interregionale Veranstaltung zur Weiterbildung junger gewerkschaftlicher Führungskräfte organisiert, an der zahlreiche Persönlichkeiten des EGB teilgenommen haben.

SEKTORENBEZOGENE TÄTIGKEITEN

Der IGR Alpen/Genferseebogen hat Publikationen und Forschungsarbeiten zu spezifischen Themen große Aufmerksamkeit gewidmet und im Besonderen folgende Werke erstellt und veröffentlicht:

Der Interregionale Gewerkschaftsrat Alpen/Genferseebogen
Chronik eines grenzüberschreitenden sozialen Akteurs im Rahmen der europäischen Governance
von Andrea Ciampani und Davide Clari – 2009

Der IGR hat auch an der Ausarbeitung der Unterlagen zur Konferenz von Turin mitgearbeitet:

Die Mobilitätshindernisse für Arbeitnehmer in der Europäischen Union
Überlegungen und Erfahrungen – 2009

Der IGR hat anlässlich der Berufsmesse für junge Arbeitssuchende IO LAVORO in Zusammenarbeit mit den interregionalen öffentlichen Arbeitsverwaltungen in Turin, Albertville und

Aix les Bains Informationsstände eingerichtet, um die IGR-Aktivitäten einer breiten Öffentlichkeit näher zu bringen.

DIE TARIFVERHANDLUNGEN

Der IGR Alpen/Genferseebogen war die treibende Kraft beim bilateralen italienisch-französischen Abkommen über den Montblanc-Tunnel. Das ist ein gutes und konkretes Beispiel für die Vermittlerrolle, die der IGR einnehmen kann, um alle überregionalen Branchenverbände und sektoralen Organisationen in den Regionen des IGR zu einem Dialog zusammenzuführen. Dies ist ein konkretes Ergebnis, in dessen Folge ein binationales Abkommen zustande gekommen ist, das bis heute im Rahmen eines vom IGR garantierten grenzüberschreitenden, sozialen Dialogs Früchte trägt.

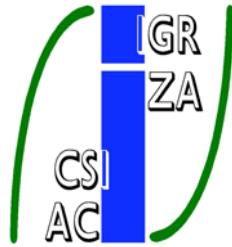
NEUESTER STAND DER AUSWIRKUNGEN UND FOLGEN DER WIRTSCHAFTSKRISE AUF DEN SOZIALEN DIALOG

Es darf nicht verschwiegen werden, dass die nationalen Regierungen der EU-Länder die Kürzung der öffentlichen Ausgaben und die Eindämmung der Verschuldung im Verhältnis zum erwirtschafteten Bruttosozialprodukt für grundlegend wichtig halten.

Diese Politik führt zu einer Verringerung der Investitionen in allen strategischen Bereichen der Volkswirtschaften und hat schwerwiegende Auswirkungen auf die Regionen und Gemeinden und auf die Dienste im Allgemeinen.

Die Kürzung der öffentlichen Ausgaben hat in den Regionen Italiens de facto die Kollektivvertragsverhandlungen blockiert und eine schwere Krise auf dem Arbeitsmarkt verursacht.

Die Verstärkung des sozialen Dialogs hat im IGR Alpen/Genferseebogen weiterhin Priorität, aber bei der Schaffung der Euroregion Alpen-Mittelmeer wird unser IGR als Protagonist ausgeklammert. Das Präsidium des IGR unternimmt daher große Anstrengungen, um bei den Präsidenten jener Regionen, die zur Euroregion gehören, auf dieses Problem aufmerksam zu machen.



Consiglio Sindacale Interregionale Alpi Centrali - Interregionaler Gewerkschaftsrat Zentralalpen

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich grüße Sie herzlich aus dem Herzen der Zentralalpen.

A) Lage der Industrie und der Schlüsselsektoren, grenzüberschreitende Unternehmen und Vergabe von Unteraufträgen im Gebiet des IGR-ZA/CSI-AC

Der IGR Zentralalpen umfasst die autonomen Provinzen Trient (497 546 Einwohner, 6207 km²) und Bozen (464 530 Einwohner, 7400 km²), die Provinz Belluno (211 493 Einwohner, 3680 km²), das Land Tirol (672 209 Einwohner, 12 647 km²) und den Schweizer Kanton Graubünden (186 744 Einwohner, 7105 km²). Die jeweiligen Hauptorte sind Trient, Bozen, Belluno, Innsbruck und Chur.

In dem großteils alpin geprägten, rund 37 140 km² großen Gebiet des IGR-ZA leben insgesamt ca. 2,1 Millionen Menschen. Man spricht hier Deutsch, Italienisch, Ladinisch und Rätoromanisch.

Die Wirtschaft wird hauptsächlich vom Dienstleistungssektor (65 %) bestimmt. Der Tourismus und tourismusnahe Branchen (Seilbahnanlagen, Skistationen, HORECA, Wellness) spielen eine wichtige Rolle. Die grenzübergreifende Zusammenarbeit ist im gesamten IGR, vor allem jedoch in der Landwirtschaft, dem Handel sowie der Kredit- und Dienstleistungswirtschaft, stark ausgeprägt.

Außerdem ist eine hohe Dichte an Banken sowie nationalen und internationalen Lkw-Speditionen festzustellen.

Die Berglandwirtschaft ist ebenfalls gut entwickelt. Die umfangreiche lokale Obst- und Gemüseproduktion wird in der Nahrungsmittel- und Weinindustrie verarbeitet. Auch die Holzindustrie (8 %) ist im Rahmen der Bewirtschaftung der großen Waldbestände der Region von Bedeutung.

Industrie und Handwerk im Bereich der Nutzung der Wasserressourcen (25 %), insbesondere zur Energieerzeugung, bilden ein weiteres wirtschaftliches Standbein. Die neuen Technologien für saubere Energie befinden sich im Aufschwung und damit auch die Nutzung von Holz in Gebäuden und allgemein in der Bauwirtschaft sowie Energieeffizienzmaßnahmen wie die thermische Sanierung von Wohn- und Geschäftsgebäuden gemäß den KlimaHaus-Kriterien. Diese Entwicklungen bringen auch neuen Wind in traditionelle Sektoren wie z. B. den Tiefbau. Auch die Studien für „Infrastrukturgroßprojekte“ wie den Schweizer Gotthard-Tunnel und das österreichisch-italienische Bahn-Bauprojekt des Brennerbasistunnels (BBT) und ihre Durchführung leisten einen Beitrag zur regionalen Wirtschaft.

Es ist auch eine starke Präsenz von Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes in Bereichen wie Maschinenbau, Chemie und der Brillenherstellung festzustellen.

Die grenzüberschreitenden Aktivitäten beschränken sich hauptsächlich auf die Bauwirtschaft und den internationalen Verkehr. Es gibt rund 1500 Grenzgänger und 4000 junge Menschen, die ihre Berufsausbildung im Nachbarland absolvieren.

Die bedeutendste grenzübergreifende Initiative in der Region ist derzeit der Bau des Brennerbasistunnels. Der Tunnel ist eines der großen europäischen Infrastrukturprojekte

I-39100 Bolzano-Bozen via A. Buffulinistr. 84/C c/o SGK-UII Tel. 0471-245611 Fax 0471 - 934537

A-6020 Innsbruck – Südtiroler Platz 14-16 c/o ÖGB Tel. 0043-512-59777610 Fax - 615

(TEN). Alle betroffenen Gebiete (Tirol, Südtirol und Trentino wie auch die EU, Italien und Österreich) haben einen Beitrag (in der Höhe von mehreren Millionen €) zur Finanzierung der voraussichtlichen Kosten geleistet. Der Bau des Probetunnels hat sich für die lokalen Unternehmen bereits positiv ausgewirkt, 40 % der insgesamt ausgeschriebenen Arbeiten wurden an sie vergeben.

B) Vernetzung der bestehenden Tarifverhandlungen

Die auf dem Gebiet unseres IGR bestehenden Tarifvertragssysteme können in zwei Grundmodelle unterteilt werden: das Schweizer und das austro-italienische Modell.

Das Schweizer Modell ist entsprechend der nationalen Eigenheiten bezüglich Währung, Steuern, Gesundheitswesen und sozialer Sicherheit stark föderalistisch und liberal geprägt. In diesem System „ohne“ Steuersubstitution¹, nationalen Gesundheitsdienst und allgemeine Sozialversicherung gibt es jedoch territoriale Mindestlohnregeln, die kantonal, regional und kommunal unterschiedlich ausfallen können.

In der Schweiz spielt daher der Wettbewerb – zwischen den verschiedenen Krankenkassen bzw. Krankenversicherungen im Bereich Gesundheitsschutz, zwischen den Branchenpensionskassen und dem Angebot der Banken und Versicherungen auf dem Gebiet der Altersvorsorge sowie zwischen den, mitunter auch benachbarten, Gebietskörperschaften, was die Finanzpolitik anbelangt – eine maßgebliche Rolle.

Das italienische und das österreichische System sind einander jedoch sehr ähnlich, da sie sich beide vom klassischen europäischen Wohlfahrtsmodell ableiten. Außerdem weist das staatliche System der sozialen Sicherheit dieser Länder große Ähnlichkeiten auf, was übrigens auch auf das Gesundheitssystem und selbst auf das Steuersystem zutrifft. Unterschiede gibt es jedoch bei den Branchentarifverhandlungen, so haben z. B. im Bausektor die *Casse Edili* (Bauarbeiterkassen) unterschiedliche Zielsetzungen und vertraglich festgelegte Aufgaben. Die beiden Länder teilen schon seit rund zehn Jahren auch dieselbe Währung, den Euro.

Darüber hinaus unterliegen die Tarifsysteme in Italien und Österreich dem Gemeinschaftsrecht. Es gelten daher die europäischen Richtlinien und die Rechtsprechung des EuGH zum Arbeits- und Wettbewerbsrecht sowie zu Finanzregelungen.

Der letztgenannte Aspekt war übrigens auch ein Thema eines im Rahmen des heute zu Ende gehenden Projekts organisierten und finanzierten Seminars, das am 24./25. März stattgefunden hat. In diesem Rahmen hat ein Dozent der Juristischen Fakultät der Universität Trento die Grundlagen des transnationalen Arbeitsrechts in der Europäischen Union erläutert. Dr. Mattei hat darauf hingewiesen, dass die Rechtsprechung des EuGH zunehmend versucht, eine Balance zwischen dem – durch Bestimmungen bezüglich des freien Handels zwischen den EU-Ländern garantierten – Recht der Unternehmen auf freien Dienstleistungsverkehr und der Grundrechtecharta von Nizza herzustellen, die insbesondere die Verpflichtung vorsieht, den europäischen Arbeitnehmern angemessene Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie wirksamen sozialen bzw. gesundheitlichen Schutz zu gewährleisten. Auch das kürzlich ergangene Urteil des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache *Koelzsch* (15.3.2011) wurde angesprochen. Es legt fest, dass der ins Ausland entsandte Arbeitnehmer nicht zwangsläufig den arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Landes unterliegt, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat, bei dem er seinen Arbeitsvertrag unterzeichnet hat. In diesem

¹ Steuersubstitution liegt vor, wenn Pflichten oder Rechte eines Steuersubjektes von Gesetzes wegen auf eine andere Person (Substitut) übergehen, ein Beispiel ist die Quellensteuer.

Fall kommt nämlich das Recht des Landes zur Anwendung, in dem der Arbeitnehmer den größten Teil seiner Arbeit verrichtet.

Dieses Urteil ist für die Grenzarbeitnehmer in Österreich und Italien, insbesondere für die künftige Baustelle des Brennerbasistunnels mit Arbeitnehmern und Unternehmen aus verschiedenen Ländern, von großer Bedeutung.

Das, unseres Wissens, derzeit einzige, nach Verhandlungen mit der Gesellschaft BBT SE, erzielte Abkommen betrifft die Anerkennung von Beschäftigungszeiten durch die verschiedenen Sozialversicherungskassen des Bausektors. Das sind die Cassa Edile/Bauarbeiterkasse (CE-BK) in der Autonomen Provinz Bozen und die Bauarbeiter-Urlaubskasse in Österreich. Die Vereinbarung betrifft die Bauarbeiter des länderübergreifenden Tunnelbauprojekts durch den Brenner, die außerhalb ihres Wohnsitzlandes arbeiten (Anhang 1).

C) Standortverlagerungen/Umstrukturierungen

Der IGR-ZA/CSI-AC bleibt, wie auch die meisten der Nachbarregionen, nicht von Standortverlagerungen verschont.

Eine Reihe von Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen [Textil (Bailo), Straßengüterverkehr (Fercam, Arcese), Chemie (Zobel, Thun, Marangoni), verarbeitendes Gewerbe (Luxottica)] zieht es vor allem in die osteuropäischen Länder, innerhalb wie auch außerhalb der Europäischen Union, und mitunter auch in den Fernen Osten (China, Vietnam, Korea).

Im Rahmen der Umstrukturierungen, die auch meist mit Standortverlagerungen einhergehen, verbleibt die zentrale Verwaltung und das Topmanagement des Unternehmens jedoch am Stammsitz. Dies bedeutet, dass auch die Geschäftsführung, die Entwicklungsbüros sowie die Forschungs- und Innovationszentren den historischen und kulturellen Wurzeln der Region verhaftet bleiben.

D) Aktuelle Übersicht der Aktivitäten des IGR-ZA/CSI-AC

Der IGR-ZA/CSI-AC gibt seit mehreren Jahren in Zusammenarbeit mit dem Bozener Arbeitsförderungsinstitut (Istituto Promozione Lavoratori, AFI-IPL) eine mehrsprachige Broschüre mit vergleichenden Informationen zu allgemeinen Sozialvorschriften und Steuerregelungen heraus. Diese in den Grenzregionen verteilte Publikation behandelt auch die Rechte der Grenzarbeitnehmer aus Südtirol/Alto Adige (I), Tirol (A) und dem Kanton Graubünden (CH). Auch die Partnerschaft mit EURES TransTiroliä hat sich positiv auf den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt, die gegenseitigen Kontakte und die Arbeit des IGR-ZA/CSI-CA ausgewirkt.

Nachstehend finden Sie eine Auswahl der jüngsten Aktivitäten unseres Interregionalen Gewerkschaftsrats Zentralalpen (IGR-ZA/CSI-AC):

Maienfeld bei Chur – 28. Februar 2008 (Kanton Graubünden)

„Länderübergreifender Vergleich der Löhne und Preise in der Region Zentralalpen zur Erfassung der Lebensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“

In dem am Ende des Projekts erstellten Bericht wird unter anderem die Einführung neuer Preisindikatoren angeregt. Sie sollten realistischer (wie der „Eurostat-Warenkorb“) und besser auf die im Rahmen der Verhandlungen auf nationaler Ebene verwendeten Indikatoren abgestimmt sein. Es wird, insbesondere für Italien, auch eine Stärkung der zweiten Ebene der Tarifverhandlungen (sektoral, regional und betrieblich) gefordert. In Österreich und der Schweiz sind solche Gremien bereits Praxis und weit verbreitet. Kritisiert wird auch die Steuerpolitik, die Einkommen aus Arbeit, Handel und Gewerbe gegenüber den Einkünften aus Finanzgeschäften und Vermögenseinkommen benachteiligt.

Innsbruck – 26. September 2008 (Tirol)

„Stand und sozialpolitische Auswirkungen der EU-Dienstleistungsrichtlinie“

In einer an die politischen Vertreter aller Ebenen gerichteten und einstimmig angenommenen Resolution werden entsprechende Maßnahmen gefordert, um den sozialen Zusammenhalt zu wahren, die Daseinsvorsorge sicherzustellen bzw. nicht der Logik des Marktes und des Profits zu überlassen und die Einhaltung der Tarifverträge des öffentlichen Diensts zu gewährleisten. Außerdem werden klare Regeln im Rahmen der Auftrags- und Lizenzvergabe bezüglich der Qualität der Dienstleistungen sowie ein Verbot von Sozial- und Lohndumping gefordert.

Nals (BZ) – 20. Februar 2009

„Vergleichende Studie über die Maßnahmen zur sozialen Abfederung für Arbeitnehmer im Rahmen der weltweiten Krise“

Nach der Vorlage eines Berichts über die von den Sozialpartnern und lokalen Behörden getroffenen Maßnahmen brachten die Delegierten in einem Dokument ihre Besorgnis bezüglich der schweren, vor allem durch Finanzspekulationen ausgelösten Krise auf dem Arbeitsmarkt zum Ausdruck. Sie mahnten darüber hinaus auch die soziale Verantwortung und ein entsprechendes Umdenken der Unternehmen, Banken und Kreditinstitute an. Die Behörden auf allen Ebenen - lokal, national und kontinental – wurden aufgefordert, ausreichende finanzielle Mittel bereitzustellen und entsprechende gesetzliche Maßnahmen für die von der Krise betroffenen Arbeitnehmer und ihre Familien zu ergreifen.

Riva del Garda (TN) – 26. März 2010

„Vergleich der Steuersysteme in Italien, Österreich und der Schweiz“

Der nach eingehender Analyse, an der Experten aus den drei Ländern mitgewirkt haben, erstellte und angenommene Bericht zeigt Unzulänglichkeiten der drei untersuchten Steuersysteme hinsichtlich der Besteuerung von Finanzeinkünften und Vermögensrenditen auf. Darin wird auch eine Verschiebung der Steuerlast zugunsten derjenigen gefordert, die Einkommen schaffen, d. h. der Arbeitnehmer, Selbstständigen und Unternehmen.

Der IGR-ZA/CSI-AC hat im Rahmen der in den Jahren 2009 und 2010 unter der Leitung der Arbeiterkammer (AK) Tirol (Europareferat) durchgeführten Aktivitäten zusammen mit dem AFI-IPL Bozen, den Südtiroler Gewerkschaftsverbänden CGIL-AGB, SGBC/SL und UIL-SGK, dem ÖGB Tirol und dem Verband der freien Gewerkschaften Sloweniens ZSSI ein von der Europäischen Union finanziell unterstütztes Projekt zur Erhebung von Daten über multinationale Unternehmen in unserer Region (Trentino, Alto-Adige/Südtirol, Tirol) und eine

Zählung der Europäischen Betriebsräte (EBR) durchgeführt, um so die grenzüberschreitende gewerkschaftliche Interessenvertretung, d. h. die EBR (www.ewc-networking.eu), auszubauen. Diese Publikation erläutert auch die neuen, im Rahmen der EU-Richtlinie 2009/38 (Ersatz der Richtlinie 94/45/EG) eingeführten Kriterien für die Einrichtung einer Gewerkschaftsvertretung der europäischen Arbeitnehmer (EBR). Die EBR sind supranationale Gewerkschaftsgremien, die die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern in EU- und multinationalen Unternehmen gewährleisten sollen.

E) Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf den sozialen Dialog

Die Region Zentralalpen wurde ebenfalls stark von der Wirtschafts- und Finanzkrise getroffen. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit und der Rückgang des Wachstums sind jedoch geringer ausgefallen als in benachbarten Regionen. Die Nutzung von Maßnahmen zur sozialen Abfederung ist jedoch exponentiell angestiegen: Arbeitslosengeld, Mobilität, Kurzarbeit. Zur Ergänzung und Verstärkung dieser Instrumente wurden insbesondere in den autonomen Provinzen Trient und Bozen wie auch in Belluno neue spezielle Beihilfen eingeführt. Dies sind u. a. die Einführung eines garantierten Einkommens oder Bürgergelds, Entschädigungen für die Teilnahme an von der Autonomen Provinz Trient angebotenen Kursen und lokale Beihilfen für Arbeitnehmer ohne Einkommen.

In Italien, Österreich und der Schweiz ist seit einiger Zeit auch ein gestiegenes Interesse an zweiseitigen Gremien (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) zu beobachten. Diese Strukturen bieten sowohl im Bereich der Weiterbildung und Sicherheit am Arbeitsplatz als auch bezüglich der Arbeitsbeziehungen, Unterstützungsmaßnahmen und Hilfen für Arbeitnehmer und Unternehmen mit konjunkturbedingten Finanzproblemen oft zusätzliche und rasche Interventionsmöglichkeiten.

Bei unseren letzten Treffen und Versammlungen hat sich auch gezeigt, dass der Austausch von Informationen und bewährten Verfahren innerhalb der einzelnen IGR und unter den 45 europäischen IGR verstärkt werden muss.

Darüber hinaus gilt es natürlich den Mangel an Strukturen zu beheben, indem daran arbeiten, unseren Widerpart, die Arbeitgeber, ins Boot holen.

Solange wir nicht direkt mit dem betreffenden Gegenüber reden und nicht einen Dialog auf Augenhöhe führen, der auch auf Gegenseitigkeit beruht, bleibt jeder Akteur in seiner „Welt“ gefangen und überlässt überzeugt von seinen guten Gründen der Politik – und damit oft leider den jeweils stärksten Vertretern nationaler oder wirtschaftlicher Interessen – das Feld, Entscheidungen zu treffen, die die Zukunft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und aller Bürgerinnen und Bürger Europas bestimmen.

**Der Präsident des IGR-ZA/CSI-AC 2011-2012
Walter Alotti**

c/o UIL del Trentino, Via Matteotti 20/1, 38100 Trento
Tel. +39 0461 -376111 Fax +39 0461 376199 Mob. 0039-360692744 E-Mail: waalotti@tin.it



Projekt „Entwicklung der Rolle der IGR bei der Stärkung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit bei Tarifverhandlungen“

Der IGR Westliche Pyrenäen / Atlantikachse ist ein Organ für gewerkschaftliche Zusammenarbeit zwischen den Grenzregionen Frankreichs (Aquitaine) und Spanien (Aragonien, Navarra und Baskenland) im Rahmen des Europäischen Gewerkschaftsbundes. Beteiligte auf französischer Seite sind die Regionalorganisationen Aquitanien der Gewerkschaften CGT, CFDT, CFTC und UNSA, und auf spanischer Seite die Regionalorganisationen Navarra, Baskenland und Aragonien der Gewerkschaften CCOO und UGT.

Der IGR kann auf eine über 17-jährige Erfahrung gemeinsamer Sitzungs- und Arbeitstätigkeit zurückblicken, in der die beteiligten Organisationen Projekte, Aktivitäten und Tagungen als Werkzeuge für die Stärkung der gewerkschaftlichen Zusammenarbeit auf beiden Seiten der Grenze durchgeführt haben.

In diesem Sinne und als methodische Grundlage möchten wir darauf verweisen, dass unser IGR ein besonderes Merkmal aufweist, dass bei der Analyse der Tarifverhandlung berücksichtigt werden muss, nämlich der Umstand, dass auf spanischer Seite drei Autonome Regionen vertreten sind, während auf französischer Seite die Region Aquitanien steht. Wir möchten daher betonen, dass die hier vorliegende Analyse hinsichtlich Daten und Informationen eine Vereinheitlichung vorgenommen hat, sodass als Vergleichsgrundlage solche Aspekte dargestellt werden, bei denen in den drei spanischen Gebietsorganisationen eine homogene Situation vorliegt.

Wir werden also hier versuchen, die Ergebnisse des Seminars darzustellen, das am 23. März 2011 in Pamplona (Spanien) stattgefunden hat.

1. Industrie und grenzüberschreitende Unternehmen

Die wirtschaftlichen Gegebenheiten der im IGR Westliche Pyrenäen / Atlantikachse beteiligten Gebiete enthalten Ähnlichkeiten bei den volkswirtschaftlichen Merkmalen, weisen aber auch wichtige Nuancierungen bei den sektoralen Merkmalen der Herstellerstrukturen auf.

Vergleich Pro-Kopf-BIP 2008 Aquitanien, Aragonien, Baskenland und Navarra

Gebiete	BIP, Mio. EUR	PIB pro Kopf, EUR	BIP, Mio. KKS ¹	PIB pro Kopf, KKS	PIB pro Kopf, KKS, EU27=100
Aquitanie	87 115	27 300	76 601	24 000	96
Aragonien	34 093	26 100	36 978	28 300	113
Baskenland	67 984	31 800	73 737	34 500	138
Navarra	18 492	30 300	20 057	32 900	131

Quelle: Eurostat.

Auf spanischer Seite spielt die Industrie in den Regionen Baskenland, Navarra und Aragonien eine wichtige Rolle, sowohl unter dem Gesichtspunkt ihres Beitrags zum BIP als auch bei den Arbeitsplätzen.

Beispielsweise sind im **Baskenland** 22% aller Arbeitsplätze in der Industrie. Die gute Entwicklung dieses Sektors hat dazu geführt, dass im vergangenen Jahr die Arbeitslosigkeit in diesem Wirtschaftsbereich auf 8,03% gesunken ist. Die wichtigsten Industriesektoren sind Hüttenwesen und Metallherstellung, Maschinenbau und Transportmaterial.

Im Jahr 2010 wuchs die industrielle Produktion in der Autonomen Region Baskenland um 1,8% gegenüber dem Vorjahr. Die industrielle Erholung konsolidiert sich offensichtlich und entwickelt sich zum Wirtschaftssektor mit der stärksten Dynamik.

Auch in der Region **Navarra** ist das bedeutende Gewicht des Industriesektors unter Wirtschafts- und Beschäftigungsaspekten eines der herausragenden Merkmale der regionalen Wirtschaft. Ein Netz kleiner und mittlerer Unternehmen, die sich in dem Korridor Alsasua-Pamplona-Tudela und entlang der Achse des Ebrotals angesiedelt haben, bildet das gewachsene industrielle Gewebe. Allerdings ist die Anwesenheit von Produktionswerken multinationaler Unternehmen wegen ihrer Bedeutung für Beschäftigung und Wertschöpfung ebenso wenig zu vernachlässigen wie ihr entscheidender Beitrag zur Modernisierung der regionalen Produktionskapazität und damit zur wirtschaftlichen Entwicklung dieser Autonomen Gemeinschaft.

Ein Großteil dieser Industrieanlagen entfällt auf Zweige mit der höchsten Wirtschaftstätigkeit innerhalb der Industrie in Navarra: Automotive sowie Maschinen

¹ KKS: Kaufkraftstandard,

und Ausrüstungen. Diese beiden Zweige stehen, zusammen mit dem dritten nach Bedeutung, der ernährungswirtschaftlichen Industrie, für mehr als die Hälfte der Bruttowertschöpfung Navarras. Vor diesem Konzentrationshintergrund hat in diesem Sektor erst Ende der 1990er Jahre eine signifikante Diversifizierung eingesetzt, dank des Entstehens und der Entwicklung der Windkraftbranche, auf die ein erhöhtes Wachstumspotenzial entfällt.

Auch in **Aragonien** spielen die Wirtschaftssektoren eine bedeutende Rolle. Unter BIP-Gesichtspunkten bzw. im Hinblick auf Anzahl der Beschäftigten und Triebkraft für andere Zweige und/oder Zukunftspotenzial sind zu nennen: Automotive und Zulieferer, Logistik, Fremdenverkehr, Herstellung von Ausrüstungsgütern, Ernährungswirtschaft, Energie und Recycling, Herstellung von Papier sonstiger Zellulosederivate, Unternehmensdienstleistungen mit hoher Wertschöpfung und Dienstleistungen im Nahbereich im Zusammenhang mit der Lebensqualität.

Auf französischer Seite weist die Region **Aquitanien** mit ihrem Beitrag von 4,5 % zum französischen Bruttoinlandsprodukt eine unterschiedliche sektorale Verteilung auf: Auf die Industrie entfallen 12 % der Wirtschaftstätigkeit und der Beschäftigten, die Bauwirtschaft steht für 7 % der Wirtschaftstätigkeit und 8 % der Arbeitsplätze, die Landwirtschaft für 4 % bzw. 5 %. Auf den Dienstleistungssektor entfallen 77 % der Wirtschaftstätigkeit und 75 % der Arbeitsplätze.

Grenzüberschreitende Unternehmen:

Es herrscht ein Mangel an Informationen und an zuverlässigen Daten für eine belastbare Analyse der Realität bei grenzüberschreitenden Unternehmen in der Region Westliche Pyrenäen / Atlantikachse. Allerdings kann festgestellt werden, dass die Wirtschaftstätigkeit nicht sehr hoch ist, mit stärkerer Präsenz im Austausch Baskenland-Aquitanien und deutlich niedrigerer Ausprägung zwischen Navarra und Aquitanien und Aragonien-Aquitanien.

Im erstgenannten Fall beschränkt sich der Informationsmangel nicht nur auf die Erfassung von Daten. 50 % der Unternehmen gibt zu, dass eine große Unkenntnis über die Nachbarregion besteht, wenngleich 42 % der Unternehmen in wirtschaftlicher Beziehung zur ihr stehen. Um das gegenseitige Wissen zu erleichtern und somit zur wirtschaftlichen Entwicklung beizutragen, wurde von den Handelskammern Guipúzcoa und Bayonne die Internationale grenzüberschreitende Handelskammer Bihartean geschaffen.

Im Falle Navarra-Aquitanien beschränkt sich die grenzüberschreitende Wirtschaft auf den Handel in ganz bestimmten Zonen. Es gibt französische Grenzgänger in spanischen Geschäften (beispielsweise Handel in Ibardín und Dantzarinea). Diese Grenzgänger zahlen Beiträge in die spanische Sozialversicherung, weil sie bei spanischen Unternehmen angestellt sind, und für sie gilt der Handels-Tarifvertrag. In einigen Fällen hat es Arbeitskräfteaustausch in der Landwirtschaft gegeben.

In Aragonien gibt es keine bedeutenden grenzüberschreitenden Unternehmen noch eine, unter Umsatz- oder Beschäftigungsaspekten erwähnenswerte, grenzüberschreitende Arbeitskräfte-Subkontrahierung. Trotz dieser Umstände ist die Präsenz von Unternehmen oder Konzernen erwähnenswert, die in Aquitanien, Aragonien, im Baskenland und Navarra tätig sind und unterschiedliche

Arbeitskonditionen für ihre Mitarbeitenden haben. Zum Beispiel die Gruppe Auchan (Alcampo Sabeco, Simply Market, Simply Store, Hyper Simply, Aro Rojo, Inmochan España in Aragonien und Auchan, Atac, Simply Market, Auchan Direct, Voyages Auchan, Banque Accord, Inmochan in Aquitanien).

Es ist daher sehr schwierig, die grenzüberschreitende wirtschaftliche Betätigung und die Anzahl der angestellten Arbeitnehmer unter diesen Umständen zu quantifizieren. Dieses Merkmal ist ein weiteres Anzeichen für die "Intransparenz", die bei diesen Arbeitnehmern herrscht. Eine Studie der IGR Westliche Pyrenäen - Atlantikachse im Rahmen der „Beobachtung grenzüberschreitender Beschäftigung“ bezifferte die Grenzgänger in der Region auf 3 500, wobei die meisten in der Grenzregion Baskenland-Aquitanien gezählt wurden.

2. Eine Analyse der Tarifverhandlung.

2.1. Rahmen

Tarifverhandlungen sind das normative Werkzeug, das uns eine Gestaltung im Regelungsrahmen der Arbeitsbedingungen ermöglicht.

Auf **spanischer** Seite definiert die Lehrmeinung die Tarifverhandlung als den *„autonomen und frei vereinbarten Vertrag, der von seiner Rechtsnatur her und hinsichtlich seiner Wirkung kollektiv ist, und zwischen den Repräsentanten der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber bzw. einem Arbeitgeber mittels eines vorangehenden Diskussions- und Verhandlungsprozesses zur Festlegung der Rechte und Pflichten für ihre individuellen und kollektiven arbeitsrechtlichen Beziehungen geschlossen wird“*.

Auf dieser begrifflichen Grundlage sind die Schlüsselemente für die Definition des Tarifvertrages die folgenden:

- **Autonomer und frei vereinbarter Vertrag.**
- **Kollektive Rechtsnatur und Wirkung.**
- **Geschlossen zwischen Repräsentanten der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber bzw. einem Arbeitgeber.**
- **Mittels eines vorangehenden Diskussions- und Verhandlungsprozesses.**
- **Zur Festlegung der Rechte und Pflichten,** nach denen sich ihre arbeitsrechtlichen Beziehungen regeln.

Die Tarifverhandlung in **Frankreich** weist ähnliche Merkmale auf, aber auch bedeutende Unterscheidungsnuancen. In beiden Fällen erfasst die Tarifverhandlung die Mehrheit der Arbeitnehmer mit über 90 % in Frankreich und über 80 % in Spanien. Grundsätzlich erfolgt die Verhandlung auf sektoraler Ebene und anschließend auf geografischer Ebene durch Vereinbarungen je nach Sektor und Département in Frankreich und je nach Sektor und Provinz in Spanien. Der Inhalt von Tarifvereinbarungen auf einer Ebene über der des Einzelunternehmens gilt für alle Unternehmen und Arbeitnehmer im entsprechenden Wirtschaftssektor oder geografischen Bereich. Diese Geltung ist in Frankreich Ermessenssache, während sie in Spanien automatisch erfolgt.

In Frankreich werden die tarifvertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und deren Festlegung durch Tarifverhandlung im „Loi Auroux“ vom 13. November 1982, im Gesetz über den sozialen Dialog vom 4. Mai 2004 und im Gesetz im Zusammenhang mit der Erneuerung der Sozialdemokratie vom 20. August 2008 geregelt. Grundlage der Tarifverhandlung ist ein in der Präambel zur Verfassung vom 1946 verankertes Prinzip, nach dem „alle Arbeitnehmer, durch ihre gewerkschaftlichen Repräsentanten, an der kollektiven Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen mitwirken“. Im Buch III des Arbeitsgesetzbuches, in dem der soziale Dialog geregelt ist, werden Ziel und Inhalt der Tarifverträge und -Vereinbarungen, das Verhandlungsverfahren und der Abschluss von Tarifverträgen und -Vereinbarungen, der Umfang und die Häufigkeit der Tarifverhandlung, die Geltung der Verträge und Vereinbarungen und das Recht auf direkte und kollektive Meinungsäußerung der Arbeitnehmer definiert.

Im Fall Frankreichs ist das Arbeitsrecht also an erster Stelle durch ein Gesetz geregelt. Anschließend gibt es die sogenannte Normenhierarchie: Diese verbietet im Prinzip den Abschluss von Tarifverträgen, die unterhalb der gesetzlichen und verordnungsgemäßen Vorschriften liegen. Seit 2004 können aber 14 Verhandlungsthemen vertraglich ungünstiger geregelt werden als die die in den höheren Vorschriften vorgesehenen Vereinbarungen.

Berufsübergreifende Vereinbarungen sind horizontal und infolgedessen beschränkt (Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz usw.). Dagegen sind die Branchenverträge viel zahlreicher. Außerdem besteht die Verpflichtung, einmal jährlich über Löhne und Gehälter zu verhandeln und alle 5 Jahre über die Einstufungen. In Unternehmen, in denen eine oder mehrere Gewerkschaftssektionen vorhanden sind, muss der Arbeitgeber eine Verhandlung über die tatsächlichen Löhne und Gehälter, die Dauer und die Organisation der Arbeit, die Arbeitszeitgestaltung und Vermögensbildung der Arbeitnehmer führen.

Unternehmensverhandlungen erlauben die Anpassung der Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches an die Besonderheiten und Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens. Unternehmen, bei denen eine Gewerkschaftssektion und ein Gewerkschaftsdelegierter vorhanden sind, sind zur Verhandlung über verschiedene Themen in unterschiedlicher Häufigkeit verpflichtet.

Die jährliche Verhandlung erstreckt sich auf die Löhne und Gehälter, die Anpassung der Arbeitszeit, die berufliche Gleichstellung, die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, die berufliche Eingliederung und Pflege der Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern. Die dreijährliche Verpflichtung bezieht sich auf Unternehmen mit mehr als 300 abhängig Beschäftigten.

2.2- Einige Daten als Größenordnung

Wie bereits erwähnt, weist die Tarifverhandlung in beiden Ländern hohe Anwendungsquoten auf: 90 % in Frankreich und 80 % in Spanien.

In **Spanien** können Tarifverträge sich auf ein Unternehmen oder eine Branche beziehen. Zum 31. Dezember 2010 gibt es den Angaben zufolge 2 707 Tarifverträge, von denen 1 994 Unternehmensverträge sind und 713 Branchenverträge.

Insgesamt sind 896 781 Unternehmen von den 2 707 im vergangenen Jahr erfassten Tarifverträgen betroffen. Diese umfassen wiederum 7 113 457 Beschäftigte. Von diesen Letztgenannten haben 542 309 einen Unternehmens-Tarifvertrag und 6 571 148 einen Tarifvertrag auf einer höheren Ebene.

Die Wirtschaftskrise hat im Jahr 2010 einen Ausnahmerahmen für die globalen Zahlen gesetzt:

- Von den erfassten Tarifverträgen sind 2 Mio. Arbeitnehmer weniger betroffen (7,1 Mio. gegenüber 9,1 Mio. in 2009).
- Die Differenz in der durchschnittlichen, anfänglich vereinbarten Lohn- und Gehaltserhöhung wird für denselben Zeitraum auf die Hälfte reduziert. Die durchschnittlich vereinbarte Lohn- und Gehaltserhöhung entspricht 1,31 % für insgesamt 7 113 457 Arbeitnehmer. Auf Unternehmensebene ist die durchschnittliche Lohn- und Gehaltserhöhung 0,96 %, während sie sich bei den Branchentarifverträgen auf 1,34 % beläuft.
- Der Prozentsatz der durch die Lohngarantieklausel geschützten Arbeitnehmer geht im Jahr 2010 von 68,35% auf 45,58% zurück. Fast 5 von 10 Arbeitnehmern ist durch diesen Schutz für den Fall nicht gedeckt, wenn sich Inflationsverwerfungen bei den Verbraucherpreisen ergeben.

Diese Daten machen die erhebliche Abschwächung der in 2010 vereinbarten Lohn- und Gehaltssteigerungen sehr deutlich, wobei die Steigerungen bei den Unternehmenstarifverträgen üblicherweise geringer ausfallen als bei den Branchenverträgen. All dies hat seine Basis in den Absprachen im „Abkommen für Beschäftigung und Tarifverhandlung 2010-2012“ (AENC), in dem die Vereinbarung einer Gehaltsschutzklausel in Höhe von ca. 1% für 2010 empfohlen wird. Der Verbraucherpreisindex ist zwar im Jahresvergleich um 3% gestiegen, gegenüber 0,8 % im Vergleichszeitraum des Vorjahres, der anhaltende Abwärtstrend der Lohn- und Gehaltssteigerungen lässt sich aber durch die Schwierigkeit erklären, in dieser Phase von Arbeitsmarktreformen und allgemeiner Krise Verträge abzuschließen.

Auf regionaler Ebene bietet sich Aragonien genauso wie in Navarra und im Baskenland das gleiche Bild. Im Fall Aragoniens sind 1 300 Tarifverträge in Kraft. Davon entfallen 229 auf Branchenverträge und 1 071 auf Unternehmensverträge. Nach den amtlichen Daten für 2010 gibt es 120 erfasste Tarifverträge, 88 Unternehmensverträge und 32 übergeordnete Verträge. Sie betreffen jeweils 15 216 bzw. 177 019 Beschäftigte. Daraus lässt sich schließen, dass per 31. Dezember die Anzahl der abgeschlossenen Verträge um 42,03 % zurückgegangen ist, von 183 Abschlüssen in 2009 auf 120 in 2010.

Eine ähnliche Situation besteht in Navarra. In dieser Autonomen Gemeinschaft sind 183 abgeschlossene und verkündete Tarifverträge in Kraft. Davon entfallen 34 auf Branchenverträge und 149 auf Unternehmensverträge. Sie beziehen sich auf ca. 140 000 Personen. Für den Rest der Beschäftigten kommen zwei Situationen in Frage: a) die Anwendung eines nationalen Branchen- oder Unternehmensvertrages oder b) ein tarifvertragsloser Zustand. Im letzteren Fall regeln sich die arbeitsrechtlichen Bedingungen durch das Arbeitsvertragsgesetz („Arbeitnehmerstatut“) und die sonstigen arbeitsrechtlichen Vorschriften. Außerdem

wird davon ausgegangen, dass für 20 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ca. 54 220 Beschäftigte) kein Tarifvertrag gilt.

Angesichts dieser Blockadesituation bei der Tarifverhandlung in den letzten Jahren wurden von diesen 183 Tarifverträgen bei jeweiliger Fälligkeit nur 68 aktualisiert, von denen ca. 97 000 Personen betroffen sind.

Für 2010 hätten wir 53 TV verhandeln müssen, aber bis heute insgesamt nur 23 TV mit Laufzeitbeginn in 2010 erfasst und verkündet. Wir haben also nur 43,93 % der für dieses Jahr geplanten Tarifverhandlung abschließen können.

Wie in Aragonien und Navarra waren die Verhandlungsmaßnahmen im Baskenland im Jahr 2010 negativ beeinflusst durch die wirtschaftliche Krisensituation, aber auch durch die von der Arbeitgeberseite eingenommene Position, in diesem Fall konkret auch von den nationalistischen Gewerkschaften. Sie haben in vielen Tarifverträgen die Mehrheit und kommen ihrer Verantwortung nicht nach, die darin besteht, die Verhandlungen mit der gebotenen Ernsthaftigkeit und Vorrangigkeit anzugehen, um durch einen Abschluss die Aktualisierung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Unternehmen zu erreichen.

Im Baskenland sind zum 31. Januar 2011 insgesamt 187 Tarifverträge in Kraft. Zum 31. Dezember sind 235 Verträge, die über 150 800 Beschäftigte schützten, abgelaufen. Deshalb sind weitere 21 % der ungeschützten Beschäftigten denen hinzuzuzählen, deren Tarifvertrag bereits abgelaufen war.

Die Folge ist, dass 90 von 115 Branchenverträgen im geografischen Gebiet des Baskenlandes noch nicht verhandelt sind. Das bedeutet: 80 % der Branchenverträge, die 220 700 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schützen, sind abgelaufen.

In Falle von **Frankreich** sind auf nationaler Ebene berufsübergreifend für das Jahr 2008, dem letzten veröffentlichten Jahrgang, sechsundzwanzig Texte erfasst.

Bei der Branchen-Tarifverhandlung wurden 1117 Verträge abgeschlossen: 549 über Löhne und Gehälter, 58 über Einstufungen, 73 über die Dauer und die Anpassung der Arbeitszeit, 19 spezielle über berufliche Gleichstellung, 59 erwähnen die Arbeitsverträge und 8 über Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand.

Im Allgemeinen findet auf territorialer Ebene ein sozialer Dialog nur marginal statt. In Aquitanien haben nur zwei Berufsstrukturen Regionaltarifverträge: die Ernährungswirtschaft, Forst und Holz. Mit Metall und Gebäude haben zwei weitere Sektoren Tarifverträge in einigen Départements. Im Metallsektor gibt es regionale Gespräche zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, allerdings mit rein informatorischen und beratenden Zielen. Anders ausgedrückt: Es gibt keine wirklichen Verhandlungen.

Im Fall der Unternehmens-Tarifverhandlung wurden im Jahr 2009 insgesamt 5000 Texte (Neuverträge, Zusatzklausel, Beitritte, Vertragsanzeigen) in 3315 Unternehmen abgeschlossen, von denen potenziell 200 000 Beschäftigte betroffen sind, also jeder sechste.

Ohne Berücksichtigung der einseitigen Entscheidungen (die vom Arbeitnehmer allein getroffen wurden) und die durch Abstimmung der Beschäftigten bestätigten Verträge, die nicht Ergebnis eines wirklichen sozialen Dialogs sind, verbleiben 1410

Unternehmensverträge, die zwischen Gewerkschaftsdelegierten oder gewählten Arbeitnehmervertretern geschlossen und in den territorialen Einheiten des DIRECCTE erfasst sind. Die Löhne und Gehälter sind das Hauptthema bei den Unternehmensverträgen, gefolgt von Beschäftigung und Arbeitszeit.

2.3 Grenzüberschreitende Tarifverhandlung

Wenn sich Realität der grenzüberschreitenden Unternehmen sich durch einen Mangel an Information auszeichnet und die Situation der Grenzgänger durch „Intransparenz“ gekennzeichnet ist, ist die grenzüberschreitende Tarifverhandlung markiert durch den Mangel an erfassten Informationen.

Es geht dabei also um eine Arbeitsrealität, deren Quantifizierung schwierig ist und der es deshalb an einem eigenen normativen Rahmen fehlt, insbesondere hinsichtlich der Besonderheiten als „grenzüberschreitende Arbeitnehmer“. Fortschritte in Richtung auf mehr Wissen über diese Gruppe mit dem Ziel, gewerkschaftliche Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Rechte und Interessen sind das Ziel des IGR Westliche Pyrenäen-Atlantikachse. Dazu ist es erforderlich, die normativen Rahmen für die Tarifverhandlung auf beiden Seiten der Grenze zu kennen und sich in die unterschiedlichen Situationen zu vertiefen, in denen die Tarifverhandlung in allen diesen Regionen stecken.

2.4 Tarifverhandlung als Reformgegenstand

2.4.1. Der Fall Frankreich

Wie im obigen Absatz erwähnt, werden in Frankreich die tarifvertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und deren Festlegung durch Tarifverhandlung im „Loi Auroux“ vom 13. November 1982, im Gesetz über den sozialen Dialog vom 4. Mai 2004 und im Gesetz im Zusammenhang mit der Erneuerung der Sozialdemokratie vom 20. August 2008 geregelt.

Die Gesetze aus 2004 und 2008 haben die Regelung der Tarifverhandlung in Bezug auf die Interaktion innerhalb der unterschiedlichen Verhandlungsebenen ebenso grundlegend verändert wie die Regeln für den Vertragsabschluss und die Repräsentantenfunktion der Gewerkschaften. Der letzten Reform im Jahre 2008 ging eine gemeinsame Positionierung voraus, bevor sie am 9. April 2008 unterzeichnet wurde.

2.4.2. Die Tarifverhandlungsreform am Beispiel Spaniens

Während die Arbeitstreffen in Pamplona zur Diskussion über die Tarifverhandlung im Rahmen des IGR stattfinden und dieser Bericht vorgelegt wird, befinden sich die einflussreichsten Vertreter Spaniens aus Wirtschaft und Gesellschaft mitten in den Verhandlungen über die Reform der Tarifverhandlungen. Daher und um die Hauptpunkte dieser Debatte zu verstehen, gehen wir speziell darauf ein und beleuchten einige Themen, die sich dazu eignen:

a) Die Notwendigkeit, die Struktur der Tarifverhandlungen zu vereinheitlichen

Derzeit befindet sich die Tarifverhandlung mitten in einem Prozess tiefgreifender Umgestaltung. Zu den ermittelten Hauptfordernissen und -problemen gehören:

- Die Merkmale der gegenwärtigen Situation bei der Branchenverhandlung auf nationaler Ebene:
 - mangelnde Kommunikation zwischen Branchenebene und Unternehmen;
 - Notwendigkeit der Einführung legitimierender Elemente für den Status der Verhandlungsführer, da bei den Arbeitgeberverbänden im Gegensatz zu den Gewerkschaften, keine Wahlen stattfinden;
 - Stillstand bei den Tarifverhandlungen im Jahr 2010;
 - Unbestimmtheit des Tarifverhandlungsmodells, das kurzfristig verfolgt wird, abhängig von der laufenden Verhandlung zwischen Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden;
 - starker Druck von Arbeitgeberseite und den Märkten, das aktuelle Tarifverhandlungsmodell einzustampfen und einige der Garantien, die dieses Modell für die Arbeitnehmer vorsieht, abzuschaffen.

Eine Momentaufnahme der Tarifverhandlungsstruktur in Spanien lässt den Schluss zu, dass das anhaftende Hauptmerkmal die Zerlegung und Zerschlagung ist. Dieses Merkmal haftet ihr schon seit langem an; es gab zwar Versuche wie das die Gewerkschaftsbünde übergreifende Abkommen über die Tarifverhandlung 1997 (*Acuerdo Interconfederal para la negociación Colectiva de 1997*), die das beheben sollten, sie blieben aber erfolglos.

- Die aktuelle Situation der Tarifverhandlung auf Unternehmensebene ist wie folgt:
 - extreme Atomisierung der Tarifverträge;
 - stark nachlassende Verhandlungsaktivität 2010 in Erwartung der Einführung von Änderungen;
 - Versuch der Arbeitgeberseite, die Anzahl der Firmentarifverträge zu Lasten der überbetrieblichen Tarifverträge zu steigern;
 - Hilflosigkeit der Arbeitnehmer von Kleinstunternehmen sowie von KMU bei Zunahme der Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene.
- Gegenwärtig gibt es zahlreiche Gruppen, die in Bezug auf die Neuformulierung des Tarifverhandlungsmodells Druck ausüben und folgende Ziele verfolgen:
 - Keine Betrachtung der Tarifverträge als Rechtsquelle mehr. In Spanien stellen die Tarifverträge eine abnorme außerparlamentarische Rechtsquelle dar (eine Besonderheit, die noch aus der Epoche des Korporatismus unter Franco stammt). Die Hauptauswirkung dieses Phänomens ist, dass die Verträge in unserem System so lange Gültigkeit besitzen, bis ein neuer Vertrag geschlossen wird. Der Vertrag erneuert sich zu einem festgelegten Zeitpunkt automatisch.
 - Abschaffung der automatischen Allgemeinverbindlichkeit. Nach diesem Grundprinzip unseres Systems ist jeder überbetriebliche Tarifvertrag auf alle im entsprechenden geografischen und branchenbezogenen Gebiet angesiedelten

Unternehmen und Arbeitnehmer anzuwenden, unabhängig davon, ob sie an den Verhandlungen teilgenommen haben oder nicht.

- Abschaffung der Vorrangstellung der Branchentarifverträge gegenüber den Firmentarifverträgen. Unser Tarifverhandlungssystem leitet sich aus der Unterordnung der Firmentarifverträge unter die anderer Bereiche ab.

- Durchbrechung der aktuellen Verhandlungsstruktur, in der für die Mehrheit der Unternehmen und Arbeitnehmer Tarifverträge, die auf einer Zwischenebene geschlossen werden (Provinz/Sektor), gelten und in der auf Unternehmensebene überwiegend die dezentrale Verhandlung eine Rolle spielt. Das soll nicht bedeuten, dass es keine Tarifverträge auf sektoraler/nationaler Ebene geben soll, sondern dass, wenn ein Unternehmen sein Recht in Anspruch nehmen möchte, direkt mit seinen Arbeitnehmern einen Vertrag auszuhandeln, dieser Vertrag maßgeblich ist, und wenn es sich auf den überbetrieblichen Tarifvertrag berufen möchte, eine „Bindungsklausel“ aufnehmen muss. Es wird darüber diskutiert, ob das besser oder schlechter ist als den überbetrieblichen Tarifvertrag mit einer „Ausnahmeklausel“ zu versehen.

Die Vorrangstellung der Firmentarifverträge mit der Option auf „Bindung“ an einen nationalen Tarifvertrag lässt die Tarifverträge auf Provinzebene komplett außen vor. Das Schlüsselthema nach der Abschaffung der Tarifverträge auf Zwischenebene wäre die genaue Abgrenzung der Bereiche, die auf Branchen-, Staats- und Unternehmensebene zu verhandeln sind. Man könnte zu Beginn zum Beispiel Aspekte wie Fortbildung und Umschulung von Arbeitnehmern oder die Einstellungsmodalitäten bis hin zu Fragen der Arbeitssicherheit aufnehmen. In den Firmentarifverträgen müsste man Aspekte aufnehmen, die sich direkter mit der Länge und Verteilung der Arbeitszeit, der Mobilität (sowohl in geografischer als auch in horizontaler/vertikaler Hinsicht) und dem Gehalt befassen und die dann an die Wettbewerbsfähigkeit der einzelnen Unternehmen angepasst werden können.

- Abschaffung des VPI (Verbraucherpreisindex) als Referenzwert für in den Tarifverhandlungen beschlossene Gehaltserhöhungen; an seine Stelle soll die Wettbewerbsfähigkeit treten (schwer messbarer Faktor).

b). Ein Kontext für das Abkommen

Das am 2. Februar 2011 von der Zentralregierung, den Gewerkschaften und Unternehmern unterzeichnete Wirtschafts- und Sozialabkommen zeigt den zweigeteilten Charakter der Tarifverhandlungsreform. Dieses Abkommen stärkt das Grundprinzip der Tarifverhandlung, nämlich die Autonomie der Arbeitgebervertreter und Gewerkschaften der Festlegung der Arbeitsbedingungen.

Für die CCOO und die UGT [*spanische Gewerkschaftsverbände*] bedeutet die Einigung auf eine Tarifverhandlungsreform die Eröffnung eines Weges zur Umsetzung eines strukturierteren, übersichtlicheren und effektiveren Tarifverhandlungssystems, von dem Arbeitnehmer und Unternehmen gleichermaßen profitieren.

Sowohl die UGT als auch die CCOO sehen die Tarifverhandlung als wichtigstes Instrument zur Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmerschaft. Daher lehnen wir die Versuche, dieses Grundrecht mit Vorschlägen wie dem Pakt für Wettbewerbsfähigkeit der EU einzuschränken, ab.

c). Herausforderungen und Ziele zukünftiger Tarifverhandlungen

Die Tarifverhandlung sieht sich neuen Herausforderungen gegenüber. Unter anderem müssen weitere Inhalte aufgenommen und andere Prioritäten gesetzt werden, und man muss sich der durch den Globalisierungsprozess, die Dezentralisierung und das Outsourcing veränderte Produktionsstruktur stellen.

Wir bei CCOO und UGT möchten die Struktur und die Gliederung der Tarifverhandlung auf den unterschiedlichen bestehenden Ebenen vorantreiben und verbessern und die Branchen-/Staatsebene, den General- bzw. Manteltarifvertrag durch weitere Bereiche in Abhängigkeit von Produktionsfaktoren ergänzt fördern.

Neben den Tarifverträgen auf Branchen-/Staatsebene, die die gegenwärtige Atomisierung und Zerteilung vereinheitlichen, vereinfachen und einschränken, erwägen die Sektororganisationen dem Tarifvertrag auf Staatsebene Konzepte aus Teilssektoren, Provinzen bzw. autonomen Regionen beizuordnen und zu gliedern und die Unternehmensebene zu stärken.

Wir meinen, dass die Reform auch die Aktivitäten abdecken sollte, die keinem Branchentarifvertrag unterliegen, und die Schaffung neuer Verhandlungsebenen sollte sicherstellen, dass es nicht zu Überlappungen mit und Übergriffen auf schon etablierte(n) Verhandlungsebenen kommt.

Man muss mittels Reform der gewerkschaftlichen Legitimation in den Unternehmen die mangelnde Legitimation der Tarifverträge beheben und Lösungen für die Unternehmenslegitimation finden, vor allem auf überbetrieblicher Ebene, um somit die Rechtssicherheit der Verträge zu stärken.

Auf der anderen Seite muss das Ziel der Reform die Optimierung der internen Flexibilitätsinstrumente und die Anpassung der Arbeitsbedingungen an die wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmen in Richtung des gültigen Beschäftigungs- und Tarifverhandlungsabkommens sein, ohne dabei die Arbeitnehmerrechte zu beschränken. Die Aufgabe in der Tarifverhandlung 2010 – 2012 besteht darin, die nachteiligen Aspekte der Arbeitsmarktreform auf diesem Gebiet und die Abkopplung der Löhne und Gehälter umzukehren. Dazu müssen mit den einflussreichsten Gewerkschaftsorganisationen auf Unternehmens- und Branchenebene transparente Informations- und Beteiligungsprozesse geschaffen werden, die gleichzeitig die Rolle der Gewerkschaft in den kleinen und mittleren Unternehmen stärken.

Wir setzen auf die Beschleunigung der Tarifverhandlung zur Stützung der Notwendigkeit zu verhandeln und zur Vermeidung von Hindernissen, Missachtungen, Blockaden oder anderen Praktiken, die der Fortführung und Anwendung der Verhandlungsprozesse im Wege stehen; zur Vermeidung der Judikalisierung der Tarifverhandlung und zur Stärkung der paritätischen Ausschüsse und zur vermehrten Anwendung der in den außergerichtlichen Lösungsvereinbarungen für aktuelle

Konflikte der jeweiligen Bereiche vorgesehenen Instrumente zur Sicherstellung der Arbeitnehmergrundrechte.

Der Vorstoß in diese Richtung setzt eine Stärkung der Autonomie der Sozialpartner voraus, um die Beschäftigungssituation und die wirtschaftliche Aktivität zu optimieren und zu verbessern.

3.- Standortverlagerungen/Umstrukturierungen

Wenn wir uns vergegenwärtigen, dass es zu gehäuften Standortverlagerungen/Umstrukturierungen auf beiden Seiten der Grenze kommt, können wir daraus schließen, dass die Informationen in Bezug auf diesen Bereich bei genauer Untersuchung ernsthafte Schwierigkeiten bereiten.

Obwohl sowohl Aragonien, das Baskenland und Navarra auf der spanischen Seite als auch Aquitanien auf der französischen Seite Gebiete sind, die direkt von Standortverlagerungen und industriellen Umstrukturierungen betroffen sind, ist es doch so, dass der Hauptanteil der Umstrukturierungsmaßnahmen und Schließungen auf Unternehmensinsolvenzen oder -schließungen zurückzuführen ist und nicht direkt auf die Standortverlagerungen. Es gibt auch Fälle, in denen das Zusammentreffen reifer oder stagnierender Branchen und politischer Ziele (Industriestätten an Standorten aufzubauen, die maximale Rentabilität für das investierte Kapital bieten) zu folgenden Prozessen geführt hat:

- Verschwinden von vormals bedeutenden Produktionssektoren (Textil, Kabelproduktion usw. auf spanischer Seite).
- Verlagerung von Unternehmen an geographische Standorte, die deutliche Verbesserungen in Bezug auf Personalkosten bieten. Diese Verlagerungsprozesse betreffen vor allem Produktionsprozesse, die relativ arbeitsintensiv sind.

Dazu muss man noch das Risiko der Standortverlagerung für gewerbliche Tätigkeiten mit hohem Arbeitskraftbedarf und die Dienstleistungen, die sich „zentralisieren“ lassen, berücksichtigen.

Vor diesem Hintergrund tragen u. a. folgende Faktoren zur Erschwerung des Erhalts einiger Unternehmen in den Regionen, die zur IGR gehören, bei: a) die Bedrohung, die von der physischen – und psychologischen – Entfernung zwischen Produktionszentren und Entscheidungszentren, wie es bei vielen Tochtergesellschaften von internationalen und nationalen Unternehmen der Fall ist, ausgeht; b) die Diskrepanz in den Lohnkosten im Hinblick auf Schwellenländer; c) die Suche nach lockereren Gesetzesvorschriften und Rahmenbedingungen (in Bezug auf Steuern, Umwelt, Arbeit usw.) seitens der Unternehmen oder d) der Verlust Europas an politischem und wirtschaftlichem Gewicht gegenüber Schwellenländern.

Der Hauptanteil der Standortverlagerungen von Unternehmen, die unsere Regionen zu verschmerzen hat, orientiert sich in Richtung Gebiete mit starkem Lohnkostengefälle (Maghreb, Oststaaten, Türkei und Südamerika usw.).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Debatten in der IGR die Notwendigkeit deutlich machen, das Phänomen der Standortverlagerung als Hauptelement

gewerkschaftlichen Handelns der Organisationen anzusehen: Wie können die grenzüberschreitenden Kooperationen jeglicher Art so genutzt werden, dass diese für die Gewerkschaftsbewegung vorhersehbar werden und sie davon profitieren kann?

4. Auswirkungen der Krise auf den sozialen Dialog

Die Krise bedeutete in jederlei Hinsicht eine Erschwerung der Aufrechterhaltung sowohl der Rechtsgrundlage, die den Hauptteil der sozialen und arbeitsrelevanten Rechte trägt, als auch der Gesprächsfähigkeit der Gewerkschaften, um an diesen Rahmenbedingungen teilzuhaben. Sowohl auf der französischen als auch auf der spanischen Seite haben die Verweise auf die sozialen und arbeitsrelevanten Einschnitte die dauerhafte Mobilisierung der Gewerkschaftsbewegung in der erwerbstätigen Bevölkerung begünstigt.

Im Fall **Spaniens** haben wir unterschiedliche Meilensteine, die von der Durchbrechung der Konzertierten Aktion über die Neuverhandlung einiger Themen, wie der Rentenreform bis zum Generalstreik führen:

1. Verletzung der getroffenen Abkommen:

Öffentlicher Dienst: Drei Monate nach Erzielung der Einigung wird das Abkommen einseitig von der Verwaltung gebrochen; sowohl die Gehälter der Beamten als auch die anderer Tarifangehörigen werden gekürzt oder eingefroren, und das, obwohl letztere nicht unter das Tarifabkommen für den öffentlichen Dienst fallen, sondern ihren eigenen Tarifvertrag haben.

Diese Entscheidung überträgt sich rasch auf die Privatwirtschaft. Wenn die Verwaltung ihre Abkommen einseitig brechen kann, fühlen sich die Unternehmer ebenfalls berechtigt, dies in ihrem Bereich zu tun.

Pakt von Toledo: Die Übergangsregelung für die Altersteilzeit wird gekippt und die Renten werden eingefroren. Auch hier einseitig und ohne Verhandlungen im entsprechenden Rahmen (Pakt von Toledo).

2. Drastische Reduzierung des Staatsdefizits:

Mittels brutaler Kürzungen bei den öffentlichen Investitionen, mit allen daraus resultierenden Folgen für die wichtigsten Produktionsbranchen wie dem Wohnungsbau und dadurch auch für Dienstleistungen und Industrie ... und unvermeidbar auch mit Folgen für die Beschäftigung in diesen Branchen.

Mittels Einschnitten bei der Grundversorgung im sog. Wohlfahrtsstaat, wie beispielsweise bei den Leistungen für pflegebedürftige Personen.

3. Einführung von arbeitsrelevanten Reformen ohne die erforderliche Einigung:

Gesetz über eine Arbeitsmarktreform: geprägt von Rückschritten in Bezug auf Rechte, hauptsächlich durch die Deregulierung, die hinsichtlich einiger Aspekte begünstigt wurde. Diese Reform wurde gebilligt und umgesetzt und hat definitiv den Bruch des Konzertierungsrahmens ausgelöst.

Es wurden neue Reformen vorgestellt. Die wichtigsten beziehen sich konkret auf die Renten (höhere Beiträge – weniger Leistung) und die Tarifverhandlung (Verschwinden der Branchenregulierung gegenüber der Verhandlung von

Unternehmen zu Unternehmen), die auch hätten umgesetzt werden sollen, dann aber auf Grund des Generalstreiks noch einmal überdacht wurden.

4.- Der Sozialpakt:

Vor diesem Hintergrund und mit einem drohenden neuen Generalstreik auf dem Tisch erzielen die Vertreter aus Wirtschaft und Gesellschaft und die Regierung, Einigung über Renten, Tarifverhandlungen und Beschäftigungspolitik. Hier einige der Schlüsselthemen, um die Rückkehr an den Verhandlungstisch zu verstehen:

- Die schwierige Situation, die die Wirtschaft weiterhin durchläuft: äußerst schwaches Wirtschaftswachstum, hohe Inflationsraten, extrem hohe Arbeitslosenquote, fortdauernde Krise ...
- Die Notwendigkeit, der Gesellschaft in unserer Funktion als Bürger, die sich dem allgemeinen Interesse bis hin zur legitimen Verteidigung der Interessen des Einzelnen verpflichtet haben, Vertrauen einzuflößen, um diese Probleme, so schwer sie auch sein mögen, zu überwinden.
- Die Notwendigkeit, die Botschaft einer außergewöhnlichen gemeinsamen Verantwortung zu übermitteln und den europäischen Institutionen, die uns ihre Maßnahmen auferlegen wollen, oder den Märkten und Ideologen, die mit unserer Zukunft spielen wollen, eine einheitliche Antwort zu geben.

Zu den Resultaten dieser Einigung gehört unter anderem die Stärkung der gesetzlichen Rentenkasse, die Erweiterung des Schutzes von Arbeitslosen, die Konsolidierung und Stärkung des Wohlfahrtsstaates und des sozialen Zusammenhaltes, die Förderung der Wiederbelebung der Wirtschaft und die Schaffung von Arbeitsplätzen sowie die Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf die strukturellen Probleme der Wirtschaft.

Für die unterzeichnenden Organisationen ist es ein wesentlicher und strategischer Pakt für das gesamte Land und speziell für die Arbeitnehmer, weil er die Bestrebungen der Regierung, die Rechte in Bezug auf Renten zu beschneiden, ausbremst, die Rolle der Tarifverhandlungen stärkt, die Hilfe in Höhe von 400 Euro für Arbeitslose ohne Unterstützung wieder aufnimmt und auf der Verhandlungsebene strategischen Themen wie der Industrie- und Energiepolitik sowie Forschung, Entwicklung und Innovation wieder Platz einräumt, um mit der Änderung des Wachstumsmodells voranzukommen.

Der Pakt eckt bei den Gewerkschaftsorganisationen mit nationalistischer Ausrichtung an. Sie beharren auf ihrer starren Position eines NEINs ohne Alternativen. Sie bemühen sich, die Arbeiterklasse zu spalten und damit zu schwächen, indem sie Identitätsfragen in Bezug auf arbeitsrelevante und soziale Rechte in den Vordergrund stellen und sich in demagogischen und abgedroschenen Reden mit wenig Weitblick und nicht über den eigenen „Tellerrand“ hinaus ergehen. Die in den Gewerkschaftsbünden organisierte Gewerkschaftsbewegung hat sich entschieden, dieser Haltung mit Verantwortlichkeit, Zusammenhalt und Engagement entgegenzutreten und die Probleme mit Alternativen und Lösungen anzugehen.

Im Falle **Frankreichs** war der soziale Dialog, wie in Spanien auch, geprägt von dem Druck, der sich aus den Folgen der Krise ableiten ließ. In einer Situation wie beispielsweise in Aquitanien, wo die Arbeitslosenrate binnen eines Jahres von 5,5 %

auf derzeit 9,2 % anstieg, wo die Zahl der Arbeitslosen inmitten der Verhandlungen zur Rentenreform nach oben schnellte und wo Jugendliche in prekären Arbeitsverhältnissen feststecken, ist die Beziehung zwischen Auswirkung der Krise und sozialem Dialog einseitig.

Das zunehmende Ungleichgewicht in Frankreich und Aquitanien lässt sich größtenteils auf die strukturelle Schwäche der Gehaltsentwicklung sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor, die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse und eine zunehmend ungleiche Besteuerung zurückführen.

Unterschiedliche Studien belegen die Spannungen innerhalb der Unternehmen, die deutliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und die explosionsartige Zunahme von untragbaren Zuständen bei der Arbeit in allen Belangen.

Die staatlichen Investitionen sinken auf Grund der regressiven Steuerpolitik, die eingeschlagen wurde, um die Steuern auf hohe Einkommen und die Steuern für die Unternehmen zu senken und auf Grund der Maßnahmen zur Senkung der Schulden und der Bemühungen die Ausgaben im öffentlichen Dienst zu senken.

Die Sparmaßnahmen haben viele Gesichter, aber nur ein Ziel, die Senkung des Anteils am Arbeitseinkommen, das die Arbeitnehmer selbst erhalten.

5. Die Arbeit der IGR

Seit der Gründung der CSIR Pirineos Occidentales – Eje Atlántico (IGR, Westliche Pyrenäen – Atlantikachse) 1992 entwickeln sich neben den üblichen Aktivitäten wie die Treffen des Exekutiv Ausschusses und die Jahresversammlungen gemeinsame grenzüberschreitende Forderungsaktionen sowohl zur Unterstützung der Gewerkschaften auf der anderen Seite der Grenze als auch in Form der Teilnahme als geladene Gäste an deren entsprechenden Kongressen.

Außerdem wurden verschiedene bilaterale Projekte durchgeführt, zu Themen wie Gesundheit am Arbeitsplatz, öffentlicher Dienst, Transport, Wohnungswesen u. a.

Von all diesen zwischen 2002 und 2006 durchgeführten Projekten kommt dem **Observatorio Transfronterizo de Empleo** (grenzüberschreitende Beschäftigungsüberwachung) *im Rahmen der* Proyectos Interreg III A die größte Bedeutung zu.

Die Notwendigkeiten, auf die dieses Projekt reagieren sollte, waren:

- die Mobilitätsflüsse selbst ermitteln;
- die aus den Standortverlagerungen selbst und der Annäherung resultierenden Probleme;
- Probleme im Zusammenhang mit der unterschiedlichen Gesetzgebung auf der einen und der anderen Seite der Grenze;
- die aus den Praktiken und sozialen Forderungen und den unterschiedlichen Formen der Arbeitsorganisationen resultierenden Probleme.

Der Projektinhalt griff folgende Themen auf:

- die grenzüberschreitenden Ströme und Infrastrukturen;

- Bildung, Qualifikation, Kompetenz;
- sozialer Dialog.

Gegenwärtig erwägt die IGR in ihrer allgemeinen Planung für 2010 bis 2012 die Einrichtung eines **Permanenten Forums zum Austausch, zur Information und Zusammenarbeit zwischen den Regierungen und den Vertretern aus Wirtschaft und Gesellschaft** der 4 Regionen, die diese IGR bilden mit folgenden Themen:

- wirtschaftliche Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit, in Navarra (stattgefunden);
- Beschäftigungsstrategien, in Aragonien (stattgefunden);
- Strategien für den sozialen Zusammenhalt, Baskenland (geplant);
- Beteiligungsstrategien, Aquitanien (geplant).

Außerdem fand im März 2011 das diesem Projekt „Entwicklung der Rolle der IGRs bei der Stärkung der grenzübergreifenden Kooperation in Bezug auf Tarifverhandlungen“ zugehörige Arbeitstreffen statt.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Einmal mehr, und ebenso wie es im ersten Teil des Projekts der Fall war, hatte jedes regionale Seminar ein doppeltes Ziel:

1. Kollektive Beantwortung des vom EGB ausgearbeiteten Fragebogens und Vorbereitung des auf europäischer Ebene stattfindenden Projektabschlussseminars auf Grundlage gemeinsamer Ziele.
2. Vertiefung der auf lokaler Ebene, von den Gewerkschaftsorganisationen der verschiedenen Grenzregionen durchgeführten Arbeiten, die auf der Arbeit der verschiedenen IGR aufbauen und sich durch eine eigene Dynamik und eigene Ziele auszeichnen. Dieser zweite Punkt wird in den Schlussfolgerungen der verschiedenen regionalen Seminare behandelt.

In diesen Schlussfolgerungen des Abschlussseminars, das am 13. und 14. April 2011 stattfand, werden nur Beiträge vorgestellt, die als bewährte Praktiken bezeichnet werden können und die die Teilnehmer ausgehend von ihren eigenen, konkreten Erfahrungen ausgearbeitet haben. Es handelt sich hierbei um Beispiele, die teilweise übertragbar sind oder für die verschiedenen europäischen IGR Vorbildcharakter haben können.

Im Übrigen ergaben sich im allgemeinen Kontext des 12. EGB-Kongresses in Athen aus der Debatte des Seminars auch wichtige Elemente, die in der nächsten Phase zur Festlegung der Strategien des EGB und der IGR genutzt werden können, insbesondere wenn es um das Thema Mobilität geht.

Im abschließenden Seminar haben die folgenden IGR ihre Erfahrungen dargelegt:

1. Pyremed/Pirimed (ES-FR-AND)
2. Lombardei-Sondrio-Graubünden (IT-CH)
3. Extremadura-Alentejo (ES-PO)
4. PACA Ligurien (FR-IT)
5. Rhône-Alpen-Piemont/Genferseebogen (IT-FR-CH)
6. Zentralalpen (IT-A-CH)
7. Pyrenäen/Atlantische Achse (ES-FR)

Was die Methodik anbelangt, hatte der EGB einen Fragebogen unterbreitet, der in mehrere Abschnitte unterteilt war, wobei auch die Beiträge dieser allgemeinen Struktur folgen sollten:

1. AUSARBEITUNG DER KARTOGRAFIE DER IGR
2. ZUSAMMENARBEIT UND KOORDINIERUNG DER TARIFVERHANDLUNGEN
3. AKTIVITÄTEN DER IGR

Angesichts des aktuellen wirtschaftlichen, politischen und sozialen Kontexts in Europa wurden die Teilnehmer gebeten, die Folgen der Krise in ihrer jeweiligen

Region sowie deren Auswirkungen auf die mobilen Arbeitnehmer und die sich daraus ergebende Arbeit für die IGR zu erläutern.

1. KARTOGRAFIE UND KONTEXT

Auch in diesem zweiten Projekt können wir weitgehende Unterschiede zwischen den Aktivitäten der IGR in den Grenzregionen mit hoher Mobilität und denen, in denen nur geringe, aber stabile Mobilität zu verzeichnen ist, feststellen.

Im ersten Fall bedingt die Aufmerksamkeit, die den Arbeitnehmern, individuell oder in ihrer Gesamtheit geschenkt wird, das Angebot an ständig zur Verfügung stehenden Diensten. Die Gewerkschaftsnetze oder gemischten Netze (in Zusammenarbeit mit der öffentlichen Hand) spielen eine wichtige Rolle. Deshalb sind die nationale Politik zur Unterstützung der öffentlichen Dienste und die europäische Politik, insbesondere in Bezug auf das EURES-Netz, weiterhin von wesentlicher Bedeutung.

Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und im Kommunikationsbereich sowie die Verbesserung der Verkehrsnetze haben gezeigt, dass der Status und die Definition des Grenzgängers ihre Grenzen haben und nicht der Wirklichkeit entsprechen. Zahlreiche Menschen bewegen sich jeden Tag in einem Radius von über 20 km. Außerdem ist ein Anstieg der transregionalen Mobilität zu beobachten, die sich parallel zur Mobilität der Arbeitnehmer aus Drittländern entwickelt. In den Unternehmen, auf die sich die Gewerkschaften in ihrem Handeln vorrangig konzentrieren, darf es keine Behandlungsunterschiede geben, weshalb die IGR ihren Aufgabenbereich auf diesen Aspekt erweitert haben. Das Ziel, die Arbeitnehmer zu informieren, zu beraten und zu schützen, erweitert ihren Handlungsrahmen und betrifft immer mehr Menschen.

Während des Seminars wurden die Beispiele hervorgehoben, die auf Informationen der Beobachtungsstellen basieren. Diese geben Auskunft über die Art der Mobilität, die Arbeitnehmer (Geschlecht, Alter, Herkunft, Ausbildungsniveau) und die betroffenen Unternehmen und ermöglichen somit, den Bedürfnissen beider Gruppen besser nachzukommen. Es wurde festgestellt, dass besonders Arbeitnehmern in kleinen und mittleren Unternehmen besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden muss.

Bei den IGR in Ländern, die nicht der Europäischen Union angehören, ist die Situation nicht vergleichbar. Zwischen der Situation in der Schweiz, in Monaco und in Andorra bestehen beispielsweise sehr große Unterschiede. Jedoch sind die bilateralen Abkommen noch immer das bevorzugte Instrument, und der unterschiedliche gewerkschaftliche Organisationsgrad bzw. die unterschiedlichen gewerkschaftlichen Rechte in den verschiedenen Grenzregionen führen dazu, dass den stärkeren Gewerkschaften eine sehr wichtige Rolle zukommt, wenn es um die Vertretung der Interessen der mobilen Arbeitnehmer geht. Einige IGR müssen den Unterschieden bei der Besteuerung besondere Aufmerksamkeit widmen.

Im Kontext der Krise haben einige Maßnahmen, die auf den Abbau der Rechte dieser Arbeitnehmer abzielen, zu einer engeren Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften der IGR geführt. Eine enge Zusammenarbeit ist erforderlich, um in besonders gefährlichen Augenblicken, d.h. in Zeiten, in denen gegenüber Menschen aus anderen Ländern immer häufiger restriktive politische Maßnahmen ergriffen werden, Gruppenegoismus zu vermeiden.

Aus der Debatte geht deutlich die Notwendigkeit hervor, auch weiterhin an den Außengrenzen der Europäischen Union neue IGR einzurichten, insbesondere zwischen den Ländern, in denen der EGB neue Mitgliedsorganisationen hat, die am Kongress in Athen teilgenommen haben.

2. ZUSAMMENARBEIT UND KOORDINIERUNG DER TARIFVERHANDLUNGEN

Bei allen Beiträgen konnte die gleiche Priorität der Gewerkschaftsorganisationen festgestellt werden: die Beibehaltung der nationalen branchenspezifischen Tarifverträge als wichtigstes Instrument zur Vertretung der Interessen der europäischen Arbeitnehmer, und dies nicht nur, um ein bestimmtes Lohnniveau zu garantieren, sondern auch, damit den tariflich festgelegten Arbeitsbedingungen nachgekommen wird. Die IGR beschäftigen sich täglich mit Problemen, die aus der Offensive vonseiten der Arbeitgeber und der Regierungen herrühren, welche eine liberale Politik praktizieren und auferlegen, die in allen Bereichen in systematische Kürzungen mündet.

Auch wurde die Notwendigkeit laut, unabhängig von der Herkunft des Arbeitnehmers am gleichen Arbeitsplatz gleichen Lohn für gleiche Arbeit zu garantieren. In dieser Hinsicht ist es besorgniserregend, dass der mobile Arbeitnehmer ausgenutzt wird, um auf die Arbeitsbedingungen des Marktes einen Druck nach unten zu erzeugen. Die Gewährleistung der Erfüllung und Anwendung der Tarifverträge ist das beste Instrument zur Vermeidung von Dumping, das einige Arbeitgeber wünschen und herbeiführen.

Daraus ergibt sich, dass wir noch aufmerksamer und auf allen Ebenen – europäisch, national, regional und in den Unternehmen – gewerkschaftlich noch aktiver sein müssen, um jeden Arbeitnehmer individuell und kollektiv zu schützen. In dieser Hinsicht müssen wir jedoch feststellen, dass die Unterschiede zwischen den Gewerkschaften in Bezug auf die Kapazitäten und den Einfluss sowie die verschiedenen rechtlichen Kompetenzen zwischen den Regionen auf beiden Seiten der Grenzen Ungleichheiten schaffen. Die konkreten Erfahrungen, die auf dem Seminar vorgestellt wurden, bieten Ansatzpunkte: Großbaustellen in Grenzgebieten (beispielsweise Tunnel, wie im Seminar erklärt) oder Dienstleistungsangebote (wie das gemeinsame Krankenhaus, das von einer länderübergreifenden Instanz verwaltet wird). In diesen Fällen kann ein Firmentarifvertrag das beste Instrument darstellen, insofern dieser Vertrag dem Rahmenvertrag des Sektors, der auf diesem

Gebiet Gültigkeit besitzt und verbessert, flexibler gestaltet und an die besonderen, konkreten Bedingungen angepasst werden muss, Rechnung trägt.

Die sieben IGR-Teilnehmer haben, wie wir schon im vorherigen Projekt feststellen konnten, in den letzten Jahren eine kontinuierliche und unermüdliche Arbeit geleistet, die eine gegenseitige Kenntnis der Tarifverhandlungen und der Lebens- und Arbeitsbedingungen auf beiden Seiten der Grenze ermöglicht hat. Es bestehen bereits viele Studien, Seminare, dokumentierte Informationen usw. die von den Gewerkschaftsorganisationen geschaffen wurden und die bekräftigen, dass die IGR in der EGB einen Vorsprung haben, wenn es darum geht, die Situation des Arbeitsmarktes zu bewerten und sich darüber bewusst zu werden, dass wir gemeinsame Bedingungen, europäische Löhne und eine harmonisierte Besteuerung benötigen. Die Unterschiede sind jedoch noch gewaltig.

Durch diese gemeinsamen Arbeiten wurde den EGB-Gewerkschaftsmitgliedern auch die Möglichkeit geboten, sich kennen zu lernen und gemeinsame Vorschläge zu unterbreiten. Somit konnte das gegenseitige Vertrauen gestärkt werden, was eine wichtige Voraussetzung für eine Zusammenarbeit und eine Koordinierung der Tarifverhandlungen ist.

Auch wenn wir das eine oder andere Beispiel für grenzüberschreitende Tarifverhandlungen gesehen haben, haben alle Beiträge der IGR gemein, dass wir bei diesen länderübergreifenden Firmentarifverhandlungen parallel handeln müssen, wobei wir nicht vergessen dürfen, dass zurzeit der wichtigste Teil der Arbeit auf diesem Gebiet vor allem darin besteht, zu erreichen, dass zum einen alle Arbeitnehmer durch den nationalen Tarifvertrag des entsprechenden Sektors abgedeckt sind und dass zum anderen dieser Tarif korrekt umgesetzt wird.

3. AKTIVITÄTEN DER IGR: ARBEITSVORSCHLÄGE

Die im Folgenden vorgestellten Aktivitäten stellen den Leitfaden für unsere zukünftige Arbeit und die Grundlage der gewerkschaftlichen Strategie des EGB in Bezug auf die IGR dar:

1. Direkte Hilfe durch die Vermittlung von Informationen über die kollektiven Rechte und den Schutz der individuellen Rechte mobiler Arbeitnehmer.
2. Zusammenarbeit und erforderliche Koordinierung mit den Fachgewerkschaften, die in den Unternehmen und den IGR präsent sind. Dadurch wird die Fähigkeit entwickelt, Dinge vorausszusehen und Konfliktsituationen zu vermeiden.
3. Schaffung ständig einsetzbarer Instrumente, die das Vertrauen zwischen den Gewerkschaften auf beiden Seiten der Grenze stärken und die Grundlage für gewerkschaftliches Handeln bilden. Einige Erfahrungen haben gezeigt, dass die IGR eine wesentliche Rolle spielen, wenn es darum geht, gemeinsame Instanzen zur Steuerung der Tarifverhandlungen und Arbeitsverhältnisse zu schaffen, die als soziales

Gegengewicht gegenüber den grenzüberschreitenden Unternehmen dienen können. In dieser Hinsicht ist es bedauerndswert, feststellen zu müssen, dass die Arbeitgeberorganisationen nur in Ausnahmefällen zusammenarbeiten und längerübergreifend organisiert sind.

4. Die IGR, die vom EGB geschaffen wurden und von ihm koordiniert werden, sind dank der Hilfe und Mitwirkung der regionalen Gewerkschaftsorganisationen schon immer miteinander verbunden gewesen, und diesen regionalen Gewerkschaftsorganisationen ist es auch zu verdanken, dass die IGR über die erforderlichen Mittel verfügen, um ihrer Aufgabe nachzukommen. Von daher sind sie ein Instrument zum Schutz der mobilen Arbeitnehmer, und zwar in allen Bereichen, die eine Nähe und den Schutz der Arbeitnehmerrechte im Unternehmen und außerhalb des Unternehmens erfordern: Soziales, vorgeschriebene Dienstleistungen, Gesundheit, Bildung usw.
5. Die IGR spielen eine wichtige Rolle, um für mobile Arbeitnehmer eine berufliche Ausbildung anzubieten und zu organisieren. In einigen Grenzregionen wurden Ausbildung und Saisonarbeit miteinander kombiniert, wobei das Ziel verfolgt wird, Vollbeschäftigung zu erlangen, die Qualität der Arbeitsplätze zu verbessern und in stark saisonabhängigen Sektoren Phasen mit eingeschränkten Beschäftigungsmöglichkeiten zu vermeiden.
6. Die europäische territoriale Kohäsion ist einer der im neuen Vertrag der Europäischen Union genannten Ziele. Das vorrangige Instrument zur Erreichung dieses Ziels sind die Strukturfonds, wobei uns konkret das dritte Zusammenarbeitsziel ganz direkt betrifft, und dies sowohl auf translationaler als auch auf interregionaler und länderübergreifender Ebene. Die IGR müssen gemeinsam mit dem EGB und den nationalen Organisationen ihre Mitwirkung an der Planung, Durchführung und Bewertung der Projekte, die mithilfe dieser Fonds entwickelt wurden, intensivieren, um zu garantieren, dass sie zur Verbesserung der sozialen Kohäsion beitragen.
7. Ein Großteil der wichtigsten Arbeiten in den Bereichen Kommunikationsinfrastruktur, Industrienetze und Dienstleistungen werden aus europäischen Mitteln finanziert. Die Unternehmen, die bereits bestehen oder eigens zu diesem Zweck geschaffen wurden, umfassen oftmals Firmen aus verschiedenen Ländern, ohne dass dies zu Problemen im Ressourcenmanagement mit sich führt. Aus diesem Grund ist die Zusammenarbeit der europäischen, nationalen und regionalen Verbände unerlässlich, um bei den Verhandlungen und zum Schutz der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten.
8. Und nicht zuletzt stellen die IGR in den Grenzregionen und in den europäischen Regionen, in denen sie tätig sind, eine Plattform zur Bekanntmachung der EGB-Strategie im europäischen Rahmen dar. Die europäische Politik wirkt sich immer mehr auf die nationalen Normen,

Gesetze und Vorschriften aus, und deshalb ist die Mobilisierung gegen die Vorschläge der Kommission, des Parlaments und des Rates von grundlegender Bedeutung. Die IGR haben an den Aktionstagen, zu denen der EGB aufgerufen hatte und die dezentralisiert in allen Ländern der Europäischen Union organisiert wurden, teilgenommen. Es ist auch wichtig, der Arbeit und den Überlegungen der IGR in allen Bereichen des EGB, auf dem Kongress und in den anderen Organen, Ausschüssen und Arbeitsgruppen, in denen die europäische Gewerkschaftsstrategie definiert wird, Sichtbarkeit zu verleihen, damit in Europa das Recht auf Freizügigkeit gewährleistet ist.

IIGR



Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)

5, Bld du Roi Albert II - B- 1210 Bruxelles

Tel. 00-32-2/224 04 11 - Fax 00-32-2/224 04 54/55 – www.etuc.org



With the support