

INTERREGIONALE GEWERKSCHAFTSRÄTE (IGR)

# TARIFVERHANDLUNGEN GRENZÜBERGREIFENDE ZUSAMMENARBEIT



Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)



INTERREGIONALE GEWERKSCHAFTSRÄTE (IGR)

# TARIFVERHANDLUNGEN GRENZÜBERGREIFENDE ZUSAMMENARBEIT

ABSCHLUSSBERICHT



Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)



# ZUSAMMENFASSUNG

▶ VORBEMERKUNG	4
▶ Schlussfolgerungen des seminars IGR Friaul-Julisch Venetien/Slowenien Triest, 20. Januar 2009	7
▶ Schlussfolgerungen des seminars „Tarifverhandlungen - grenzüberschreitende Zusammenarbeit“ IGR Andalusien – Algarve • Huelva, 16. Januar 2009	10
▶ Schlussfolgerungen des seminars – Internationaler gewerkschaftsrat Tessin Lombardei Piemont • Verbania, 30. Januar 2009	14
▶ IGR Elbe-Neiße (Deutschland/Polen/Tschechische Republik) – IGR Viadrina (Berlin-Brandenburg/Lebus) – IGR Pomerania (Deutschland/Polen) – Grundlage des Berichtes ist das gemeinsam durchgeführte Seminar der drei IGR am 09./10.03.2009 in Bautzen/DE	23
▶ Bericht über das am 10. Dezember 2008 In Umag (Kroatien) Abgehaltene Seminar des Interregionalen Gewerkschaftsrats Friaul-Julisch Venetien/Venetien/Südwestkroatien Cgil, Cisl, Uil, Sssh	28
▶ Schlussfolgerungen des seminars – IGR Galicien/Nordportugal Santiago de Compostela, 23. Januar 2009	33
▶ Schlussfolgerungen – Fragebogen des EGB	37
▶ <b>Schlussfolgerungen</b>	<b>48</b>

# VORBEMERKUNG

**D**as von uns durchgeführte Projekt, dem dieser Abschlussbericht gewidmet ist, versteht sich als eine konkrete Umsetzung des am 11. EGB-Kongress (Sevilla, Mai 2007) angenommenen Aktionsplans 2007-2011. Im Besonderen handelt es sich im Rahmen der Koordinierung der Tarifverhandlungen um den Teil über die grenzübergreifende Zusammenarbeit und die diesbezügliche Rolle der **Interregionalen Gewerkschaftsräte**.

Der auf dem Kongress angenommene Aktionsplan unterstreicht die Bedeutung politischer Maßnahmen, die die grenzüberschreitende Zusammenarbeit ermutigen, fördern und unterstützen, und der Ausweitung von Kooperationsinitiativen auf Gebiete, wo vergleichbare wirtschaftliche, territoriale, währungspolitische und soziale Bedingungen herrschen.

Wir gehen auch von der Feststellung aus, dass es zwischen den Unternehmen in den Grenzregionen, insbesondere in den neuen Mitgliedstaaten, zu einer Intensivierung der wirtschaftlichen Kooperation und Integration u. a. im Bereich der B2B-Dienstleistungen kommt, die eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen den sektoralen Gewerkschaften und den Betriebsräten der Grenzregionen erfordert.

Die zurzeit 44 IGR, die in den betreffenden Grenzregionen alle regionalen Gewerkschaftsorganisationen der nationalen EGB-Mitgliedsverbände vertreten, fördern, nomen est omen, die direkten grenzüberschreitenden Kooperationen zwischen sektoralen Strukturen und Unternehmen.

Es lag uns sehr am Herzen, dieses Projekt mit den folgenden 7 IGR zu starten:

- IGR Friaul-Julisch Venetien/Slowenien (Italien/Slowenien)
- IGR Andalusien/Algarve (Spanien/Portugal)
- IGR Tessin/Lombardei/Piemont (Italien/Schweiz)
- IGR Viadrina (Berlin-Brandenburg/Lebus) (Deutschland/Polen)
- IGR Friaul-Julisch Venetien (Italien/Kroatien)
- IGR Elbe-Neiße (Deutschland/Polen/Tschechische Republik)
- IGR Galicien/Nordportugal (Spanien/Portugal)

### **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 etablierter 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 Arbeiten/Aktivitäten;
- sektorale Arbeiten/Aktivitäten;
- Aktivitäten im Zusammenhang mit sozialem Dialog/Tarifverhandlungen;
- Rahmen/Umfeld, in dem sie stattfinden.

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

Am 12. Mai 2009 haben wir als zweiten Schritt eine Abschlusskonferenz organisiert, um die Ergebnisse abzugleichen, bewährte Verfahren auszutauschen und den Weitergang des Projekts festzulegen. Die Ergebnisse unserer Arbeit sind am Ende dieses Berichts zusammengefasst.

Unbestritten eine der wichtigsten Erkenntnisse war es, dass die IGR ein unverzichtbarer Faktor sind. Dies haben auch die 6 in den teilnehmenden Regionen abgehaltenen Seminare unter Beweis gestellt, die über den einfachen Informationsaustausch zwischen den Gewerkschaften in Grenzregionen hinausgehen, um so 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 mit einer einzigen Gewerkschaft, einer Forderungsstrategie und einer verhandlungsführenden Delegation zu tun haben.

Unsere Plan ist zwar ehrgeizig, aber es gibt keinen Weg zurück. Wir sind uns jedoch bewusst, dass es bis zur tatsächlichen Konkretisierung noch ein weiterer Schritt ist und es nicht von heute auf morgen gehen wird.

In diesem Sinne stellt dieses Projekt einen Grundpfeiler für unsere künftige Entwicklung dar. Diese Zusammenarbeit sollte mittelfristig zu einem effizienteren Informationsaustausch führen und die Gewerkschaftszusammenarbeit verbessern sowie bewährte Praktiken in diesem Bereich fördern und verbreiten helfen. Gleichzeitig gilt es, die unterschiedlichen Tarifverhandlungssysteme zu respektieren.

**Walter CERFEDA**  
*Bundessekretär*

**Claude DENAGTERGAL**  
*Beraterin*

# SCHLUSSFOLGERUNGEN DES SEMINARS IGR FRIAUL-JULISCH VENE- TIEN/SLOWENIEN

Triest, 20. Januar 2009

**D**as Seminar war ein großer Erfolg. Die Anzahl und die Qualität der Teilnehmer und der Tenor der Diskussionen haben zweifelsohne zu seinem Gelingen beigetragen.

Die slowenischen und italienischen Gewerkschaftsvertreter aus verschiedenen Unternehmen und Sektoren haben an diesem Treffen zusammen mit Vertretern der lokalen und nationalen Gewerkschaftsbünde teilgenommen. Auch die Arbeitsministerin der Region Friaul-Julisch Venetien leistete einen wichtigen Beitrag zu den Arbeiten des Seminars und reagierte auf die in der Diskussion aufgeworfenen Themen. Sie betonte ferner die Rolle der regionalen Arbeitsämter und das konstante Engagement der Regionalverwaltung für den Schutz der Arbeitnehmer, insbesondere bei Entlassungen und in krisengeplagten Unternehmen.

Die Regionalministerin berichtete hier vor allem über regionale Initiativen zur beruflichen Wiedereingliederung über Ausbildungskurse und Umschulungen für bestimmte schutzbedürftige Kategorien (Langzeitarbeitslose, Jugendliche, Frauen usw.) oder über Regelungen für die Grenzarbeit.

Danach kamen die italienischen und slowenischen Experten ans Wort. Mithilfe von durchgeführten Studien und auf Italienisch und Slowenisch abgefassten Dokumenten für die Teilnehmer des Seminars (siehe Anlagen) beschrieben sie die jeweiligen nationalen Vorschriften zu Tarifverträgen, Sozialmaßnahmen und Arbeitsmarkt.

Die Redner unterstrichen die gleichlaufenden Elemente dieser Regelwerke, aber auch die Unterschiede, insbesondere im Bereich der Sozialmaßnahmen. Die ita-

lienische Erfahrung der Cassa Integrazione (Arbeitslosenunterstützung) wurde in den Diskussionen, an denen viele Gewerkschaftsvertreter aktiv teilnahmen, intensiv besprochen.

Ein weiteres, besonders interessantes Thema der Diskussionen war der Anwendungsbereich der Tarifverträge. Es wurde unterstrichen, dass diese - erga omnes - ein garantiertes Minimum für alle betroffenen Arbeitnehmer sein müssen. In Slowenien hingegen fördert die aktuelle Gesetzgebung Vertragsdumping zwischen den Unternehmen und das Auftauchen diskriminierender Bedingungen zwischen den Arbeitnehmern ein und desselben Sektors. Die slowenische Erfahrung zum Mindestlohn wurde genau analysiert, sowohl in Bezug auf die wirtschaftliche Bewertung - zu niedrige Tarife im Vergleich zu den echten Bedürfnissen - als auch in Bezug auf den Schutz der Arbeitnehmer in „diffusen“ Unternehmen und im Dienstleistungssektor.

Auch zu diesen Themen trugen die Diskussionen zu einem Erfahrungsaustausch zwischen den beiden Ländern bei, wodurch die Grenzen und die positiven Aspekte der beiden Systeme herausgearbeitet werden konnten.

Anschließend wurde die konkrete Umsetzung der bestehenden Regelwerke für Grenzarbeiter besprochen. Zuerst ging es um die manifest negativen Auswirkungen auf zahlreiche Arbeitnehmer, in erster Linie Arbeitnehmer in unregelmäßigen Arbeitsverhältnissen, aber auch eine ganze Reihe von anderen atypischen Profilen. Wie dem auch sei, in der heutigen Situation charakterisiert durch Wirtschaftskrise und Mangel an Arbeitsplätzen betonten die Teilnehmer ganz entschieden die Bedeutung der Harmonisierung der Sozialmaßnahmen und der Art der Führung krisengeschüttelter Unternehmen und/oder Sektoren. Der Vergleich der Vertragsmodelle zeigte die unterschiedliche Rolle, die Unternehmensgewerkschaft und „externe“ (sektorale und/oder territoriale) Gewerkschaft in den beiden Ländern spielen. Auch die bewährten Gewerkschaftspraktiken bei der Bewältigung von Krisensituationen für Unternehmen und/oder Sektoren mit Belangen in beiden Ländern wurden durch einige Beispiele illustriert. Vom Textil- bis hin zum Transportsektor befürwortete der IGR gemeinsam mit den Gewerkschaftsorganisationen der betroffenen Sektoren nicht nur die Abhaltung von Treffen, sondern auch die Gründung von Betriebsräten und gemeinsamen Plattformen (wie bei den Arbeitnehmern der Zollverwaltungen) im Hinblick auf die Integration und Harmonisierung der Arbeitsbedingungen (insbesondere in den Sektoren Häfen, Handel, Gesundheitspflege usw.).

Dieser Erfahrungsaustausch führte zu einem gemeinsamen Ziel, und zwar die Beschleunigung der Harmonisierungsprozesse der Tarifverträge und

der Regelwerke zwischen den beiden Ländern im Rahmen einer verstärkten Koordination der Tarifpolitik unter Federführung des EGB.

Der Vertreter des EGB unterstützte diese Zielsetzungen. Er betonte insbesondere die Priorität der Einführung einer neuen Verhandlungsebene auf sektoraler Ebene in Europa; ein Anliegen, das durch viele Akteure vorgebracht wurde. Im Übrigen braucht das grenzüberschreitende Niveau auch eine Stärkung der Koordination und des gemeinsamen Vorgehens in Tarifangelegenheiten, wobei jene Sektoren, die am stärksten von Grenzarbeit betroffen sind, den Anfang machen sollten. Es geht darum, dichter an die Realität der Standortverlagerungen in Grenzregionen und der wirtschaftlich am stärksten integrierten Sektoren anzuschließen, zu denen in erster Linie der Transportsektor gehört.

Am Ende der Sitzung wurde vereinbart, weitere Treffen zu organisieren, um die vergleichende Studie der italienischen und slowenischen Arbeitsverträge in einigen wichtigen Sektoren fortzusetzen und zu vertiefen.

Alle Teilnehmer unterstrichen hier den großen Nutzen der Aktualisierung der Informationen und der Angaben zu den Verträgen, die aus dem Interreg-Projekt entstanden und auf der Webseite des IGR veröffentlicht wurden.

Man muss auch die Hebelwirkung des laufenden Projekts unterstreichen, wodurch die wichtigsten Aspekte im Zusammenhang mit den Arbeitsverträgen in Italien und Slowenien qualitativ und quantitativ vertieft werden konnten. Es entstand aber auch neue Energie für konkretere Aktionen zum Schutz der Arbeitnehmer in der Grenzregion und, ganz allgemein, zur Beschleunigung der Harmonisierungsprozesse der Verträge und der Regelwerke. Abschließend können wir anführen, dass die Gewerkschaftsorganisationen und die slowenische Regierung anlässlich dieses Seminars und des laufenden Projekts einen Dialog über die Einführung eines neuen Systems von Sozialmaßnahmen eröffnet haben, das sich am Vorbild der italienischen Cassa Integrazione orientiert.

# SCHLUSSFOLGERUNGEN DES SEMINARS „Tarifverhandlungen - grenzüberschreitende Zusammenarbeit“

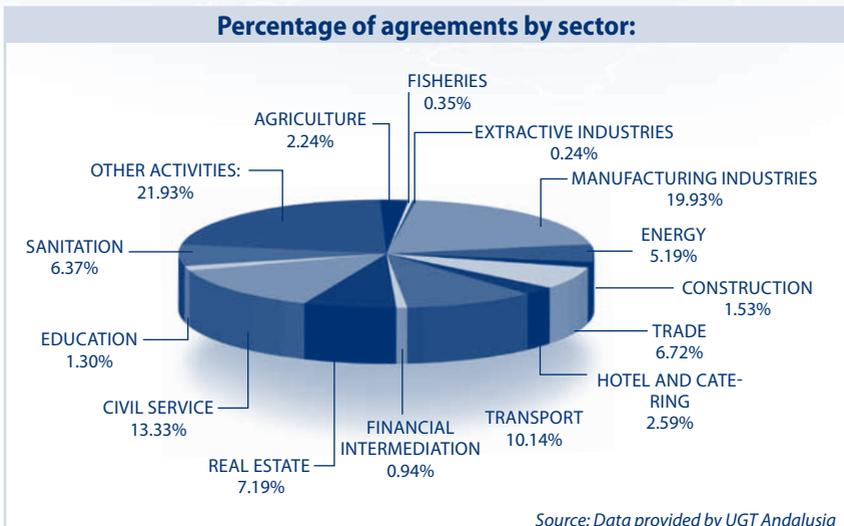
## IGR ANDALUSIEN – ALGARVE

Huelva, 16. Januar 2009

### A. Darstellung der industriellen Situation und der Schlüsselsektoren

#### Andalusien:

Im Andalusien gibt es die meisten Tarifverträge in der verarbeitenden Industrie (19,93 %), gefolgt von der öffentlichen Verwaltung (13,33 %). Die Mehrheit der Tarifverträge betrifft jedoch sonstige Aktivitäten (21,93 %).



## **Algarve:**

Sektoren:

1. Tourismus,
2. Hoch- und Tiefbau,
3. Groß- und Einzelhandel,
4. weiterverarbeitende Industrie,
5. Lebensmittelindustrie, Aquakultur und Biotechnologie.

Unternehmen, Zulieferbetriebe in Grenzbereichen

Keine Angaben.

## **B. Vernetzung der bestehenden Verhandlungen**

Der Rahmen der Tarifverhandlungen in Andalusien und in der Algarve ist unterschiedlich: in Andalusien gibt es etwa 850 Tarifverträge, davon 150 Sektorverträge, was eine Deckung von 90 % ergibt. Die meisten davon werden auf nationaler oder sektoraler Ebene oder auf Ebene großer Unternehmen ausgehandelt und abgeschlossen. Auch auf der Ebene der Autonomen Gemeinschaft Andalusien werden mehr und mehr Verträge abgeschlossen, sie bleiben aber noch in der Minderheit. Die Zentralisierung, ein wesentliches Merkmal der Tarifverhandlungen in der Algarve, ist die Ursache zahlreicher Schwierigkeiten. Zurzeit verweigern die Arbeitgeber jeden Vertragsabschluss.

Daher sollten in beiden Ländern Verhandlungen auf regionaler Ebene unterstützt werden. Außerdem müssen Tarifverhandlungen in einem gemeinsamen europäischen Rahmen untergebracht werden. Bei der Ausarbeitung von Abkommen bleiben zahlreiche europäische Richtlinien unbeachtet, was Gespräche zwischen zwei Ländern mit so unterschiedlichen Strukturen erschwert. Die Möglichkeiten der Schaffung gemeinsamer Plattformen im Rahmen von Abkommen müssen untersucht werden, um eine Harmonisierung anzustreben und zu prüfen, inwieweit gemeinsame Verhandlungsgremien eingerichtet werden können.

## **C. Aktuelle Situation bezüglich Standortverlagerungen und Umstrukturierungen**

Zu Standortverlagerungen in der Region Andalusien liegen keine Angaben vor. Trotz der Unterzeichnung des 6. Konzertierungsabkommens der Sozialpartner durch den Verwaltungsrat Andalusiens, UGT-A, CCOO-A und den Andalusischen

Unternehmerverband im Januar 2005 und der Einrichtung einer Arbeitsgruppe mit dem Auftrag, Standortverlagerungen zu analysieren und die getroffenen Maßnahmen zu untersuchen, wurden bisher keine relevanten Angaben veröffentlicht.

Auch zu Standortverlagerungen in der Algarve liegen keine Angaben vor.

## D. Aktivitäten der IGR zu den folgenden Aspekten:

### – **Aktivitäten im Zusammenhang mit sozialem Dialog und Tarifverhandlungen**

Obwohl der IGR außer dem Seminar „Tarifverhandlungen - grenzüberschreitende Zusammenarbeit“ in Huelva am 16. Januar 2009 kein spezifisches Seminar zu diesen Fragen veranstaltet hatte, wurden der soziale Dialog und Tarifverhandlungen auf den meisten Treffen und Sitzungen behandelt, die im Rahmen der gewerkschaftlichen und politischen Aktion jeder Zentrale organisiert wurden.

In diesem Zusammenhang ist auf die Vorträge bei diesen Sitzungen hinzuweisen, die die Situation der Tarifverhandlungen in den Regionen Andalusiens und der Algarve beleuchteten und den Gewerkschaften die Möglichkeit bot, ihre Erfahrungen auszutauschen und Lösungen für die identifizierten Probleme vorzuschlagen.

### – **Rahmen und Struktur des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen**

Angesichts der Natur der Projekte grenzüberschreitender gewerkschaftlicher Zusammenarbeit und der internen Organisation jeder Zentrale deckt der IGR mit Treffen und Sitzungen nahezu alle wirtschaftlichen und sozialen Bereiche ab.

Die Aktionen unseres IGR verliefen im Rahmen der Programme grenzüberschreitender gewerkschaftlicher Zusammenarbeit zwischen den beiden Regionen. Regelmäßige Treffen und Sitzungen boten ein Forum für Analyse und Studium der sozialen, wirtschaftlichen und Arbeitsplatzsituation der beiden Regionen und führten zu einem fruchtbaren Erfahrungsaustausch mit dem Ziel, Lösungsvorschläge für die Bereiche Beschäftigung, Bildung und berufliche Qualifikation, Lebensqualität und soziale Rechte zu erarbeiten.

Man wollte ferner den Grenzgängern eine Möglichkeit bieten, ihre Situation in Bezug auf Beschäftigung, Bildung, Qualifikation, Lebensqualität und standard und soziale Rechte zu evaluieren, um die Möglichkeiten der Eingliederung in

den sozioökonomischen Raum Algarve-Andalusien zu verbessern.

Der IGR nahm auch an Aktivitäten teil, die durch andere nationale oder europäische IGR organisiert wurden und ging im Maße des Möglichen auf Einladungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes ein.

Ein besonderes Instrument des IGR Andalusien-Algarve ist die Organisation von Versammlungen, an denen zahlreiche Vertreter aller Mitgliedsorganisationen des Ausschusses sowie der politischen Institutionen beider Regionen, der Arbeitgebervertreter, der Universitäten und anderer wirtschaftlicher und sozialer Akteure teilgenommen haben. 2007 wurde beschlossen, dass diese Versammlungen nicht mehr einmal, sondern zweimal jährlich stattfinden sollten. Im Lauf dieser Versammlungen werden die Mitglieder des Vorsitzes des IGR nach einem Rotationssystem im Konsens der vier Gewerkschaften gewählt. Eine dieser Organisationen übernimmt den Vorsitz, die drei anderen werden stellvertretende Vorsitzende. Der IGR hat ferner seine eigene Geschäftsordnung und Satzung und einen Exekutivausschuss, der die Generalsekretäre jeder Gewerkschaft auf regionaler Ebene und vier Mitglieder jeder Organisation umfasst. Die 13. Versammlung wird am 25. und 26. Juni 2009 in der portugiesischen Stadt Vilamoura abgehalten.

# IGR-projekt – Tarifverhandlungen – grenzüberschreitende Zusammenarbeit – SCHLUSSFOLGERUNGEN DES SEMINARS – INTERNATIONALER GEWERKSCHAFTSRAT TESSIN LOMBARDEI PIEMONTE

Verbania, 30. Januar 2009



Am 30. Januar 2009 wurde in Verbania das Seminar des IGR Tessin Lombardei Piemont, das im Rahmen des Projekts von EGB und IGR-Lenkungsausschuss zum Thema Tarifverhandlungen und grenzüberschreitende Zusammenarbeit organisiert wurde, abgehalten.

Die am Ende der Arbeiten erstellten Dokumente umfassen alle Beiträge des Seminars, darunter auch alle PowerPoint-Präsentationen.

## **Kartografie des Arbeitsmarktes in den Provinzen Varese, Como und Verbano-Cusio-Ossola sowie im Kanton Tessin**

In den oben genannten italienischen Provinzen ist in den kleinen und mittleren Unternehmen die Arbeitsnachfrage sehr hoch. Dies gilt auch für den Schweizer Kanton Tessin, in dem diesbezüglich eine ähnliche Situation zu beobachten ist. In den neunziger Jahren und zu Beginn des neuen Jahrtausends hat der Arbeitsmarkt einen deutlichen Strukturwandel zugunsten des Dienstleistungssektors erfahren. Natürlich gibt es noch Provinzen, in denen die Industrie noch sehr präsent ist (wie in Varese und Como, wo dieser Sektor für etwa 45% aller Wirtschaftsaktivitäten steht), doch ist der Wandel offensichtlich und besonders im Kanton Tessin stark ausgeprägt: Es findet eine Verlagerung der Aktivitäten vom Produktions- auf den Dienstleistungssektor statt.

Ein weiteres Element, das allen betrachteten Gebieten gemein ist, ist die Flexibilisierung der Arbeitskräfte und der Arbeitsnachfrage. So werden jedes Jahr 20.000 Stellen (von den 750.000 bestehenden Arbeitsplätzen) im Rahmen

einer Arbeitsrotation besetzt (starke Schwankungen). Die Flexibilisierung nimmt jedoch aufgrund der Besonderheiten der nationalen Gesetzgebungen unterschiedliche Formen an. Die Zeitarbeit spielt eine wesentliche Rolle. Im Tessin ist eine deutliche Zunahme dieses Phänomens zu beobachten: Die Zahl der Arbeitseinheiten pro Jahr ist hier nach Inkrafttreten der bilateralen Abkommen von 2.500 auf über 5.000 angestiegen.

In Italien treten derzeit vor allem die *lavoro parasubordinato* (kontinuierliche und koordinierte Zusammenarbeit bzw. quasi-abhängige Arbeit), eine atypische Arbeitsform, aber auch die selbstständigen Kleinstunternehmen in Erscheinung. Ein weiterer bemerkenswerter Gesichtspunkt ist die hohe Anzahl befristeter Arbeitsverträge (sie machen in der Provinz VCO<sup>1</sup> den jüngsten Statistiken zufolge 19% aller Arbeitsverträge aus).

Ein anderer Aspekt, den es zu berücksichtigen gilt und bei dem Unterschiede zu erkennen sind, ist die Struktur des betrieblichen Produktionsapparats: Der Kanton Tessin, in dem die Unternehmen im Durchschnitt größer sind als in den italienischen Provinzen, zählt 150 Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitnehmern (von insgesamt 550 Unternehmen in den hier in Betracht gezogenen Gebieten). Dort sind demnach nicht nur kleine, sondern auch mittelgroße und große Unternehmen angesiedelt.

Zusammenfassend können wir feststellen, dass:

- die Regionen einem Strukturwandel zugunsten des Dienstleistungssektors unterworfen sind, wobei jedoch im Kontext einer starken Diversifizierung der Produktion und der Dienstleistungen die Industrie noch weiterhin einen wichtigen Stellenwert einnimmt;
- die Struktur der Arbeitsnachfrage lokale Besonderheiten aufweist. Aus strukturellen Gründen (Löhne und Verträge) zieht der Tessin qualifizierte Arbeitskräfte an, wohingegen in Italien eine starke Entstrukturierung der Arbeit zu beobachten ist;
- die Krise ausgebrochen ist, als die stark ansteigende Arbeitsnachfrage gerade ihren Höhepunkt erreicht hat und gleichzeitig eine Flexibilisierung der Märkte zu beobachten war. Die ersten Anzeichen für einen Zusammenbruch der Nachfrage waren im Oktober und November 2008 erkennbar (starker Rückgang von Unternehmensgründungen, rapider Anstieg der Kurzarbeit als Sondermaßnahme<sup>2</sup>, allgemeiner Rückgriff auf Arbeitszeitverkürzung, ...).

1 Verbano Cusio Ossola

2 CIGS: Cassa integrazione guadagni straordinaria.

Das Arbeitsangebot zeichnet sich durch eine sehr starke geografische Mobilität aus. Jeden Tag pendeln über 50% aller Arbeitnehmer von ihrem Wohnort zu einem Arbeitsplatz, der nicht in derselben Gemeinde liegt, was zu starken Verkehrsbehinderungen auf den wichtigsten Verkehrsachsen, Straßen, Autobahnen usw. führt. Die Mobilität der Arbeit ist für die insubrische Region typisch. Es sollte außerdem betont werden, dass das Arbeitsangebot im Kanton Tessin sich stark auf den Dienstleistungssektor konzentriert (von den 148.000 Arbeitnehmern arbeiten im Tessin 120.000 im Dienstleistungsbereich) und im Durchschnitt besser ausgebildet ist als in den italienischen Provinzen.

Wir können bestätigen, dass es im Kanton Tessin einen dualen Arbeitsmarkt gibt. Die Fabriken und Baustellen sind strukturell auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen, auch wenn sich der Anteil der ausländischen Arbeitnehmer (Grenzgänger) eigentlich überall und in allen Sektoren erhöht (die Zahl der Grenzgänger nimmt zu und die der einheimischen Arbeitnehmer ab).

Das Arbeitsangebot ist in Italien, oder besser gesagt in den italienischen Provinzen Verbania, Varese und Como, noch stark durch die traditionelle Fertigung geprägt.

Wir können zwischen drei wichtigen Aspekten unterscheiden:

- die Immigration ist überall eine wichtige Quelle, aus der Ressourcen geschöpft werden können;
- auf dem gesamten Gebiet sind die verfügbaren Arbeitskräfte äußerst mobil;
- das Arbeitsangebot und die Arbeitsnachfrage scheinen sich im Tessin und den italienischen Provinzen in mancher Hinsicht zu ergänzen, doch haben sich in den letzten Jahren die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und der Wettbewerb intensiviert, vor allem in Bereichen, in denen mittlere und hohe Qualifikationen erforderlich sind.

Ungleichgewichte sind insbesondere in den Statistiken zur Arbeitslosigkeit erkennbar. Eine niedrige Arbeitslosigkeit lässt auf ein Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage schließen. Mittel- und langfristig scheinen sich die unterschiedlichen Arbeitslosenraten der verschiedenen Unterregionen anzunähern, das heißt, die Situation verbessert sich in den italienischen Provinzen und verschlechtert sich im Tessin.

Die Schwierigkeiten, die Unternehmen haben, um qualifizierte Arbeitskräfte zu finden, ist ein weiterer Faktor, der berücksichtigt werden muss.

Was das Gleichgewicht anbelangt, können wir die Situation wie folgt zusammenfassen:

- das Gleichgewicht von Angebot und Nachfrage wird durch einen Arbeitsmarkt gewährleistet, der sich durch informelle Arbeitsbeziehungen und Komplementarität auszeichnet;
- überall spielen ausländische Arbeitnehmer eine wichtige Rolle: Ihre Arbeit ist anstrengender, sie werden schlechter bezahlt, ihr Arbeitsplatz ist unsicherer, ...;
- die hohe geografische Mobilität der ansässigen Arbeitskräfte und die Freizügigkeit der Arbeitnehmer erlauben einen flexiblen und optimalen Einsatz der Ressourcen. Es entwickelt sich im Übrigen ein gewisser Wettbewerb zwischen den Gebieten, was die Suche nach qualifizierten Arbeitskräften anbelangt;
- durch die starke Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen, die im Tessin und in der Lombardei auf unterschiedliche Weise vor sich geht, kann die Nachfrage schnell befriedigt werden. Jedoch führt dies ein flächendeckendes soziales Risiko mit sich.

Die bilateralen Abkommen zwischen der Schweiz und der EU sind mit der Erholung der Wirtschaft in der Schweiz und im Tessin einhergegangen. Dabei haben wir festgestellt, dass anstelle der im Tessin ansässigen Arbeitnehmer immer mehr Grenzgänger beschäftigt werden. Neben diesem Anstieg der Zahl der Grenzgänger ist noch auf zwei weitere sich entwickelnde Phänomene aufmerksam zu machen:

- entsendete Arbeitnehmer (41%) und Selbstständige (13%) im Kunsthandwerk und in der Industrie;
- die Anstellung über Agenturen (etwa 15% der Nachfrage).

Das augenscheinlichste Merkmal des Wandels ist, dass immer mehr Grenzgänger im Dienstleistungssektor beschäftigt werden und dass auf dem Markt neue Kategorien von „Pendlern“ in Erscheinung treten, denen Beschäftigungsmöglichkeiten in Sektoren geboten werden, die bis dahin geschützt waren. Was den Lohn anbelangt, benachteiligt der Wettbewerb die qualifiziertesten im Land ansässigen Ausländer (im Übrigen die Einzigen, die benachteiligt werden. Sie verfügen über mittlere oder hohe Qualifikationen und werden jetzt durch Grenzgänger ersetzt).

Zusammenfassend kann gesagt werden:

- die Beschäftigung von Grenzgängern betrifft immer mehr Bereiche und Berufszweige und, davon ausgehend, heterogene Kategorien von Arbeitnehmern. Grenzgänger werden für die Tessiner Wirtschaft zu einer immer wichtigeren Ressource;

- die „bilateralen Abkommen“ waren nicht der Grund für die steigende Anzahl Grenzgänger. Sie haben sich auch nicht wesentlich auf die ausländische Präsenz, die Arbeitslosigkeit oder die Löhne ausgewirkt. Sie waren ein Begleitfaktor, der eine gewisse Umverteilung des Arbeitsangebots begünstigt hat;
- die Beschäftigung von Grenzgängern ist ein Phänomen, das auf einer komplexen Struktur von Interessen und gegenseitigem Nutzen gründet.

Wie wird sich die Arbeitsnachfrage nach der Krise entwickeln? Höchstwahrscheinlich muss man mit einer neuen Verschiebung der Nachfrage hin zu qualifizierteren Profilen und Positionen rechnen, wodurch auf regionaler Ebene, und vor allem auf italienischer Seite, einmal mehr das Problem der Anpassung der Ausbildungsniveaus der Erwerbsbevölkerung aufgeworfen wird. Dieser Aspekt dürfte mehr die italienischen Provinzen betreffen als den Tessin.

Was die Verhandlungen anbelangt, gibt es bereits seit einiger Zeit in der aus dem Kanton Tessin (Schweiz) und den Provinzen Varese, Verbania und Como (Italien) bestehenden Interregion interessante Erfahrungen, die sich direkt oder indirekt aus den Aktivitäten des IGR ergeben haben.

## BEOBACHTUNGSSTELLE DER PROVINZ COMO FÜR DIE GRENZÜBERSCHREITENDE ARBEIT

Die Beobachtungsstelle wurde 2005 eingerichtet. Sie ist das Ergebnis einer Reihe von Projekten, die von der Provinz und der Handelskammer Como finanziert und im Rahmen eines INTERREG II-Projekts aus dem Jahre 2001 durchgeführt wurden. Nutznießer waren die Grenzgänger, die gewerkschaftliche Informationsstellen eingerichtet hatten.

Der Beobachtungsstelle gehören an: die Provinz Como, die Handelskammer, verschiedene Institutionen (INPS, ASL, INAIL) sowie die drei Gewerkschaftsorganisationen, die die Projektinitiatoren waren, und die Arbeitgeberverbände der Region. Aufgabe dieser BEOBACHTUNGSSTELLE ist die Analyse, Prüfung und Umsetzung von Maßnahmen, die dazu geeignet sind, rationell und systematisch alle potenziellen Probleme anzugehen und alle Aspekte des länderübergreifenden Arbeitsmarktes zu behandeln, wobei der Schwerpunkt auf die Besonderheiten der selbstständigen Arbeit in der Schweiz

(entsendete Arbeitnehmer, Handwerksbetriebe, ...) gelegt wird. Letzterem Aspekt haben die Arbeitgeberverbände in der jüngsten Vergangenheit besondere Aufmerksamkeit gewidmet. In diesem Zusammenhang sollte auf die Einrichtung eines italienisch-schweizerischen Arbeitsausschusses in der Handelskammer Como hingewiesen werden, der sich genau mit dieser Thematik befasst.

Die Beobachtungsstelle hat im Wesentlichen zwei Aufgaben:

- Sie dient als Quelle für die regelmäßige Vermittlung vollständiger und aktueller Informationen, die allen privaten und öffentlichen Akteuren, welche von diesen Themen betroffen sind, zugänglich sind. Die Beobachtungsstelle erhält gegebenenfalls auch Informationen von Datenbanken, die die Teilnehmer zur Verfügung stellen;
- Sie schafft Möglichkeiten, sich zu treffen und Gegebenheiten zu analysieren, wodurch die Zukunftsaussichten, Bedürfnisse und Potenziale, die für die interregionale Politikgestaltung der Provinz Como und des Kantons Tessin von direkter Bedeutung sind, definiert werden können.

Im Konkreten verfolgt die Beobachtungsstelle das Ziel:

- den Austausch von Informationen über die Reformen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere im Hinblick auf die Beschäftigung von Grenzgängern, über Verträge und Vereinbarungen sowie über das bestehende Ausbildungsangebot in der Region zu fördern;
- die Unterrichtung über den Inhalt der bilateralen Abkommen sowie über Möglichkeiten für Arbeitnehmer zu verbessern;
- mittels des in der Handelskammer Como eingerichteten *Tavolo Permanente per gli Accordi Bilaterali Italia – Svizzera*<sup>3</sup> eine Synergie zur Zusammenarbeit zu schaffen, bei der alle Aspekte der selbstständigen Arbeit behandelt werden;
- den länderübergreifenden Arbeitsmarkt in der Provinz Como durch Studien und Analysen und unter eventueller Einbeziehung regionaler, nationaler, schweizerischer und europäischer Stellen bzw. Institutionen systematisch zu überwachen und zu bewerten.

Die Erfahrung des IGR Tessin Lombardei Piemont hat zu interessanten Synergien mit insbesondere anderen Akteuren, darunter die Region Lombardei und vor allem die EURES-Anlaufstelle für die Region Lombardei sowie die *Agenzia Regionale per l'Istruzione la Formazione e il lavoro*<sup>4</sup>, geführt. Diese Synergien

3 Ständiger Ausschuss für bilaterale Abkommen zwischen der Schweiz und Italien.

4 Regionale Agentur für Bildung, Ausbildung und Arbeit.

konnten im Rahmen des Projekts „*Rafforzare la collaborazione tra Italia e Svizzera*“<sup>5</sup> entwickelt werden, ein Projekt, das von der Europäischen Kommission bewilligt und im Rahmen des nationalen EURES-Aktionsplans 2007-2008 mitfinanziert wurde.

Das Projekt umfasste drei Seminare, die sich mit den folgenden Themen befassten:

Lombardei, Tessin und Graubünden: Schaffung eines integrierten Fremdenverkehrssystems – interregionale Arbeitsmöglichkeiten;

Lehre und Ausbildung: Anerkennung von Abschlüssen zwischen Italien und der Schweiz;

Der interregionale Arbeitsmarkt zwischen der Lombardei, dem Tessin und Graubünden: die Rolle der sozialen Akteure – Vorstellung statistischer Daten und der beobachteten Wanderungsbewegungen mobiler Arbeitnehmer zwischen Italien und der Schweiz.

Am letzten Seminar nahm auch die Beobachtungsstelle der Provinz Como teil, die bei dieser Gelegenheit den ersten Untersuchungsbericht über das Phänomen der grenzüberschreitenden Arbeit, so wie es sich heute darstellt, und die diesbezüglich zu beobachtenden Tendenzen (im Tessin und in den Provinzen Lombardei und Piemont) vorstellte.

Nach Inkrafttreten der bilateralen Abkommen zwischen der Schweiz und der Europäischen Union hat die Handelskammer Como einen **STÄNDIGEN TECHNISCHEN AUSSCHUSS**<sup>6</sup> eingesetzt, der sich mit grenzüberschreitenden Dienstleistungen zur Unterstützung italienischer und schweizerischer Unternehmen, die im Rahmen dieser Abkommen tätig werden, beschäftigt.

Der Ausschuss wurde im November 2005 mit der Teilnahme und Zusammenarbeit der Branchenverbände, der Institutionen, aber auch der Gewerkschaftsorganisationen ins Leben gerufen.

Die Aktivitäten des Ausschusses haben zur Veröffentlichung zweier Leitfäden auf der Internetseite der Handelskammer Como geführt: einer für italienische Unternehmen, die Kontakte mit der Schweiz knüpfen möchten, und einer für schweizerische Unternehmen, die in Italien aktiv werden wollen.

---

5 Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Italien und der Schweiz.

6 Tavolo Tecnico Permanente.

Diese Veröffentlichungen haben eine bürokratische und administrative Lücke geschlossen. Sie sind eine wichtige Informationsquelle über Verfahren und Regeln, denen alle, die in einem der beiden Länder arbeiten wollen, nachkommen müssen.

Der Ausschuss hat anschließend beschlossen, drei Arbeitsgruppen einzurichten, die sich mit den folgenden Themen befassen:

- Analyse der Mindestlöhne für in die Schweiz entsendete Arbeitnehmer;
- Gegenseitige Anerkennung von Studienabschlüssen und beruflichen Qualifikationen;
- Öffentliche Märkte in Italien.

Den Gruppen, die sich mit dem Vergleich der Löhne und der Anerkennung der Studienabschlüsse beschäftigten, wurde die Möglichkeit geboten, mit Gewerkschaftsmitgliedern (Mitglieder des IGR Tessin Lombardei Piemont) zusammenzuarbeiten, eine Zusammenarbeit, die sachbezogen und entscheidend war. Es wurden hervorragende Ergebnisse erzielt, was den Schutz der Rechte entsendeter Arbeitnehmer anbelangt, wobei insbesondere die Praktiken des Sozialdumpings usw. vermieden wurden.

Zur Verbesserung dieser Ergebnisse wurde beschlossen, die Aktivitäten des Ausschusses über die Grenzen der Provinz hinweg auszuweiten.

Von daher der Vorschlag, für die Beziehungen mit der Schweiz einen interprovinziellen technischen Koordinierungsausschuss zu gründen. Aufgabe dieses Ausschusses wird es sein, die Kohärenz zwischen den Tätigkeiten des technischen Ausschusses der Provinz Como und ähnlichen Initiativen, die in anderen Provinzen ergriffen wurden, zu gewährleisten.

Auch drei Vertreter unseres IGR gehören diesem interprovinziellen Ausschuss an.

## GEZIELTE AKTIVITÄTEN DES IGR

2008 konzentrierten sich die Aktivitäten unseres IGR insbesondere auf die Problematik der Besteuerung der Renten und Kapitalbeträge, die die schweizerischen Pensionsfonds für die zusätzliche Altersversorgung italienischen Grenzgängern auszahlen.

2009 ist die Problematik, die uns – insbesondere in letzter Zeit – beschäftigt, die weltweite Wirtschaftskrise, die auch große Auswirkungen auf unsere Region hat. Bereits etwa 250 Tessiner Unternehmen und Einrichtungen mussten Pläne zur Verkürzung der Arbeitszeit aufstellen. Durch diese Maßnahme konnte dennoch nicht vermeiden, dass zahlreiche Arbeitnehmer entlassen wurden: In den letzten beiden Monaten haben über 2.300 italienische Grenzgänger ihren Arbeitsplatz verloren. Nachdem wir uns in Italien an das Parlament gewandt haben, um das Gesetz zum Schutz der Grenzgänger zu verteidigen, wurde ihnen ein Sonderarbeitslosengeld bewilligt. Diese Arbeitslosenentschädigung wird durch die Beiträge finanziert, die die Schweizer Arbeitgeber an die italienische Sozialversicherung (INPS) abführen und die der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit dienen sollen. Einige politische Kräfte haben versucht, diese Mittel für andere Zwecke zu verwenden, die in keinem wirklichen Zusammenhang mit der sozialen Absicherung der Grenzgänger stehen. Dem IGR ist es jedoch gelungen, diese Angriffe abzuwehren und dafür zu sorgen, dass die gesamten Mittel den Grenzgängern zur Verfügung gestellt werden.

In den nächsten Monaten möchte der IGR einige Schlussfolgerungen des in Verbania stattgefundenen Seminars (EGB-Projekt zum Thema interregionale Tarifverhandlungen) vertiefen und insbesondere auf interregionaler Ebene die vertraglichen Garantien, Rechte und Instrumente vergleichen, über die Arbeitnehmer, die von Zeitarbeitsfirmen vermittelt werden (in Italien *agenzia di somministrazione di lavoro* genannt), verfügen. Durch den Vergleich, die Regulierung und die Harmonisierung der schweizerischen und italienischen Arbeitsverträge sollen in fine dieser besonderen Kategorie von Arbeitnehmern bessere Arbeitsbedingungen und ein besserer Schutz garantiert werden. Grundlegendes Ziel ist die Schaffung eines effizienten interregionalen *Flexicurity*systems in der Lombardei und im Tessin.

# IGR ELBE-NEISSE

(Deutschland/Polen/Tschechische Republik)

IGR VIADRINA (Berlin-Brandenburg/Lebus)

IGR POMERANIA (Deutschland/Polen)

## Abschlussbericht zum Projekt

„IGR - Tarifverhandlungen – grenzüber-greifende  
Zusammenarbeit“ am 12. Mai 2009 in Brüssel



Grundlage des Berichtes ist das gemeinsam durchgeführte Seminar der drei IGR am 09./10.03.2009 in Bautzen/DE.

## 1. Kartografie

- Beim IGR Elbe-Neiße handelt es sich um das Territorium des Bundeslandes Sachsen/DE, der Region Niederschlesien/PL und der Region Nordböhmen/CZ
- Bei dem IGR Viadrina handelt es sich um das Territorium von Berlin-Brandenburg/DE und Lebus/PL
- Beim IGR Pomerania handelt es sich um das Territorium Mecklenburg-Vorpommern/DE und Westpommern/PL

### 1 a) Situation der Industrie- und Schlüsselsektoren:

Alle Regionen sind von der Wende der sozialistischen Zentralwirtschaft zur europäischen sozialen Marktwirtschaft geprägt und befinden sich auch bis heute in einem umfassenden Transformationsprozess/Privatisierungsprozess der Industrie- und der Schlüsselsektoren. In den ostdeutschen Bundesländern spricht man häufig von den „verlängerten Werkbänken“, da die Neuansiedlungen lediglich Niederlassungen westdeutscher oder internationaler Konzerne sind. Der tarifpolitische Aufholprozess ist in den Tarifverträgen für Ostdeutschland überwiegend auf 100 % des westdeutschen Lohnniveaus erfolgt. Die Realeinkommenssituation zwischen Ost- und West beträgt 70% Ost- gegenüber 100% Westniveau.

- Beispiel nordböhmischer Bergbau: Von ehemals 16.000 Beschäftigten in Kombi-Struktur ist bis heute eine Umstrukturierung in 16 Gesellschaften mit 3.500 Beschäftigten erfolgt.
- Beispiel Werften Stettin und Gedingen:  
Durch die Weltwirtschaftskrise und die Investitionsauflagen der EU droht der Zusammenbruch der beiden Werften mit 9.500 Beschäftigten – siehe dazu auch die vorliegende Stellungnahme der Teilnehmer des Seminars der IGR's an der deutsch/polnisch/tschechischen Grenze vom 09./10.03.2009.

Allen Regionen ist durch die dramatische Transformation ein hoher Arbeitsplatzverlust gemeinsam der zu einer offiziellen Arbeitslosigkeit von bis zu 20% führt.

### **1 b) Grenzüberschreitende Unternehmen:**

Grenzüberschreitende Unternehmen im rechtlichen Sinne sind die absolute Ausnahme, da Voraussetzung im öffentlichen Bereich ein Staatsvertrag wie zum Beispiel bei der Sächsischen Binnenhäfen GmbH mit Binnenhäfen in Decin/CZ und Lovosice/CZ ist. Eine europäische Gesellschaft (SE) ist im Bereich der IGR's nicht bekannt. Eine Besonderheit ist zum Beispiel die Europauniversität Viadrina Frankfurt/Oder als Stiftungsuniversität im Land Brandenburg. Hier ist eine deutsch-polnische Zusammenarbeit an der Hochschule besondere Zielsetzung, allerdings ohne staatliche Beteiligung der Republik Polen.

Grundsätzlich werden die Industrie- und Dienstleistungsstrukturen von den west-deutschen oder internationalen Konzernen bestimmt, die mit Niederlassungen vertreten sind, zum Beispiel bei Banken, Einzelhandel, Automobilindustrie,

Maschinenbau und ähnliche. Die Untervergabe an Subunternehmen ist vor allen Dingen aus dem Speditions- und Logistikbereich bekannt.

## **2. Vernetzung/Entwicklung von Tarifverhandlungen**

Sektorale Tarifverträge, die national verhandelt und abgeschlossen werden, sind sehr selten. In der Regel werden national Rahmentarifverträge für Regionen abgeschlossen, die nach Branchen in den Regionen abgeschlossen werden (zum Beispiel für Sachsen Lohntarifverträge und Verträge zur Beschäftigungssicherung)

- Auf der Betriebsebene werden zunehmend Tarifverträge abgeschlossen, da in allen Branchen eine geringe Verbandsstruktur der Arbeitgeberseite entwickelt ist. So wie für Ostdeutschland lediglich eine dreißigprozentige Bindung der Tarifvertragsparteien in Arbeitgeberverbänden und daraus folgend in Flächentarifverträgen registriert.
- Privatisierung und Strukturwandel führen aus den alten Arbeitsbeziehungen heraus, ohne adäquate Regulierung in den Branchen oder Betrieben.
- Betriebstarifverträge werden insbesondere in Großbetrieben und den Schlüsselindustrien wie Werften, Metall- und Elektroindustrie, Maschinenbau, Bergbau, Chemie usw., allerdings auch in den Einrichtungen der privatisierten Sozial- und Gesundheitsversorgung abgeschlossen.
- Regionale Tarifverträge zum Beispiel für Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, Brandenburg oder Sachsen sind in Deutschland in allen Branchen anzutreffen, soweit Arbeitgeberverbände als Tarifvertragspartner zur Verfügung stehen. In Polen und Tschechien ist dies eher die Ausnahme.
- Branchenübergreifende Tarifverhandlungen sind unbekannt, da die Verhandlungen durch die jeweilige Branchengewerkschaft geführt werden.

### 3. Standortverlagerungen und Umstrukturierung

Durch den umfassenden Transformationsprozess von der zentralen Staatswirtschaft zur sozialen Marktwirtschaft sind auf dem Weg der Privatisierung in allen Branchen umfassende Umstrukturierungen und Verlagerungen erfolgt. Die Konsolidierungsprozesse auch in den umstrukturierten Betrieben sind häufig mit Standortverlagerungen mit der Folge von Betriebsschließungen vorhanden und finden in vielen Branchen bis heute statt.

### 4. IGR-Aktivitäten

#### a) themenspezifisch

Umfassend bei allen IGR's zu den Themen Arbeitsbeziehungen, Tarifvertragswesen und die rechtlichen Grundlagen in den drei beteiligten Ländern.

**Beispiel:** Tarifverhandlungen (Vorbereitung, Durchführung, Schlichtungsverfahren, Arbeitskampf und entsprechende Rechtsgrundlagen) Beispiel: Aufbau und Arbeitsweise der Gewerkschaften, Beteiligungsrechte und Beteiligungsverfahren auf Betriebsebene, Unternehmensebene und Konzernebene

## **b) Netzwerk:**

- Netzwerk Textilindustrie mit den Branchengewerkschaften aller drei Länder
- Netzwerk Metallindustrie mit IG Metall, Solidarnosc und OPZZ aus allen drei IGR, eigene Webseite, unter anderem Ausbildung von Multiplikatoren
- Netzwerk Gesundheitswesen

Gewerkschaft ver.di Sachsen, Gesundheitsgewerkschaft CZ, Solidarnosc Jelenia Gora und Niederschlesien, Gewerkschaft vida/AT, IGR Elbe-Neiße und DGB Sachsen

- Netzwerk Verkehr

Schwerpunkt ist der Güterstraßenverkehr, Internetseite und Datenbank zu den Tarif- und Arbeitsbedingungen mit den nationalen Branchengewerkschaften und Europäischer Transportarbeiterföderation (ETF). Weiterentwicklung zum „Baltic Road Transport Trade Union Network“ mit zusätzlicher Beteiligung der baltischen Staaten, Vereinigtes Königreich und Schweden.

## **c) sektoral**

- Gegenseitige Teilnahme an Kundgebungen zu Tarif- und Gewerkschaftsforderungen (Prag, Warschau, Berlin, Rostock)
- Begegnung in Betrieben durch „Vor-Ort-Konsultationen“
- Durchführung gemeinsamer Gremien, Sitzungen (Vorstände, Ausschüsse, Personengruppen usw.)
- Im Einzelfall grenzüberschreitende Unterstützung wie Tariffaktionen, Einzelhandel „Plus“ in Most/CZ

## **d) sozialer Dialog und Tarifverhandlungen**

Die Stärkung des sozialen Dialogs wird auf allen Ebenen als Bedingung für die Entwicklung von Tarifverhandlungen gefördert, das heißt Qualifizierung im Arbeits- und Tarifrecht, bei der sozialen Kompetenz und der Verhandlungsfähigkeit, bei Gewerkschaftsstrukturen und Gewerkschaftsmitgliedschaft.

Der soziale Dialog einschließlich von Tarifkonflikt und Arbeitskampf ist geeignetes Instrument des Interessenausgleiches auf allen Ebenen.

Die stärkere Förderung und vereinfachte Antragstellung für die Fördermittel muss diese Entwicklung unterstützen.

## 5. Schlussfolgerungen für das Projekt

- Die Tarifentwicklung kann durch höhere Transparenz im Tarifgeschehen erfolgen, zum Beispiel entsprechende Vernetzung von Tarifdatenbanken und Übersetzung der Tarifberichterstattung
- Stärkung des sozialen Dialogs als Voraussetzung für die Befähigung der Gewerkschaften und Arbeitgeber, die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen durch Tarifpolitik vornehmen zu können.
- Die Vision von europäischen Tarifverträgen ist am ehesten in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) vorstellbar, zumindest als Rahmenvereinbarungen. Dazu ist die Förderung und Entwicklung von Euro-Betriebsräten beste Voraussetzung.
- Die Rolle der IGR's zur Vermittlung der fachlichen Kenntnisse der persönlichen Kontakte und des gegenseitigen Lernens kann durch die verbesserte Förderung und vereinfachte Antragstellung in den Grenzregionen weiterentwickelt werden. Dazu muss eine aktive Rolle der IGR's zum Beispiel durch hauptamtlich arbeitende Geschäftsstellen für eine kontinuierliche Arbeit sichergestellt werden.

**Projekt: „Tarifverhandlungen – Grenzüberschreitende  
zusammenarbeit“ Bericht über das am 10. Dezember 2008  
in Umag (Kroatien) abgehaltene seminar des**

# **INTERREGIONALEN GEWERKS- CHAFTSRATS FRIAUL-JULISCH VENETIEN/VENETIEN/SÜD- WESTKROATIEN CGIL, CISL, UIL, SSSH**



Das Seminarprogramm bestand aus zwei Teilen:

1. In der ersten Sitzung befassten sich die TeilnehmerInnen mit der Vergleichsstudie, die der IGR in den Jahren 2006, 2007 und 2008 zu den Themen Tarifverhandlungen in Italien und Kroatien und die Rolle der Gewerkschaftsorganisationen im Internationalisierungs- und Standortverlagerungsprozess italienischer Unternehmen in Kroatien durchgeführt hatte;
2. In der zweiten Sitzung wurde hingegen die Frage der Regularisierung kroatischer Grenzgänger in Italien erörtert, eine Regularisierung, die derzeit nicht durchführbar ist, da es, so wie es die italienische Einwanderungsgesetzgebung vorsieht, kein bilaterales Abkommen zwischen den Regierungen dieser beiden Länder gibt. Anschließend wurden die Situation der Grenzgänger zwischen Italien und der Schweiz und der diesbezügliche Rahmen vorgestellt, um zu sehen, ob diese Erfahrung der italienischen und kroatischen Regierung als Vorbild dienen könnte, da die Schweiz ebenfalls ein Land ist, das nicht der Europäischen Union angehört und die Situation dort in gewisser Hinsicht mit der Kroatiens vergleichbar ist.

## **1. Vergleich der Situation im Bereich Tarifverhandlungen**

Die IGR leitete 2006 eine komparative Studie ein, die darauf abzielte, die Mechanismen, die in Italien und Kroatien die Grundlage für Tarifverhandlungen und Tarifverträge bilden, zu vergleichen, wobei der Schwerpunkt zunächst auf die Sektoren gelegt wurde, die für die direkten und indirekten italienischen Investitionen am interessantesten sind.

Die analysierten Sektoren waren:

- Kredit- und Finanzinstitute (2006);
- Textil und Kleidung (2006),
- Handel (2007)
- Maschinenbau (2008).

Die Studie hat gezeigt, dass die Situation sich zwischen den verschiedenen Sektoren erheblich unterscheidet. In Kroatien besteht in einigen der untersuchten Sektoren ein Landesgesamtarbeitsvertrag (L-GAV), während in anderen Sektoren ein solches Instrument nicht existiert, sondern lediglich Unternehmenstarifverträge.

In Italien wurde 1993 ein Abkommen zwischen den Gewerkschaftsorganisationen und den Arbeitgeberverbänden geschlossen (das bald durch eine überarbeitete Fassung ersetzt wird, die 2009 in Kraft treten soll). Dieses Abkommen definiert, welche Bereiche durch L-GAV und welche durch Unternehmens- oder Gebietstarifverträge geregelt werden sollen. Ein solches Abkommen besteht in Kroatien nicht, und dies aus verschiedenen Gründen. Einer dieser Gründe ist, dass die Arbeitgeber in diesem Land nicht immer in Verbänden zusammengeschlossen sind und die kroatischen Gewerkschaftsorganisationen deshalb auf Sektorebene nicht immer Gesprächspartner haben. Folglich ist die einzige Ebene, auf der in Kroatien Verhandlungen geführt werden können, die Unternehmensebene.

Diese Analyse zeigt, dass in Kroatien (für die in Betracht gezogenen Sektoren) das L-GAV-System nur in den folgenden Sektoren besteht:

- Handel und
- Maschinenbau
- während in den Sektoren:
- Kredit- und Finanzinstitute und
- Textil und Kleidung,
- die Rechte und Pflichten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern durch Tarifverträge auf Unternehmensebene geregelt werden.

In Italien wird hingegen das L-GAV-System in allen Wirtschaftszweigen angewandt. Unternehmens- und Gebietstarifverträge (die auch zweitrangige Tarifverträge genannt werden) bestehen nur in großen Unternehmen (d.h. in 30% aller Unternehmen) und auf territorialer Ebene nur in bestimmten Sektoren (wie Handwerk oder Bauwesen).

Im Übrigen hat sich im Laufe des Seminars auch herausgestellt, dass einige italienische Unternehmen, die Niederlassungen in Kroatien haben, in die ein Teil ihrer Produktion verlagert wurde, nicht bereit sind:

- den Arbeitnehmern in den kroatischen Niederlassungen die gleichen Tarifrechte zu garantieren, die auch in den italienischen Betrieben gelten;
- sich an den Verhandlungstisch zu setzen, um Unternehmenstarifverträge abzuschließen, die den Tarifverträgen entsprechen, die im Allgemeinen auch in ihren italienischen Betrieben Anwendung finden, und somit die Forderungen der sektoralen Gewerkschaftsorganisationen, die ihnen in dieser Hinsicht entgegengebracht werden, ablehnen.

Diese kritische Situation hat dazu geführt, dass der IGR für 2009 gemeinsame branchenabhängige (italienisch-kroatische) Tarifverhandlungsdelegationen eingerichtet hat, um:

- die Rolle der Gewerkschaften in den kroatischen Niederlassungen zu stärken;
- einen überzeugenderen Druck auf die italienischen Arbeitgeber auszuüben, damit diese einwilligen, auf Unternehmensebene Tarifverhandlungen zu führen;
- für die kroatischen Niederlassungen die gleichen Rechte auszuhandeln, die auch in den italienischen Betrieben gelten.

–

## 2. Die Regularisierung der kroatischen Grenzgänger in Italien

Die italienische Einwanderungsgesetzgebung sieht vor, dass „die Einreise und der Aufenthalt von Grenzgängern, die Staatsangehörige von Drittländern sind, durch Sonderbestimmungen im Rahmen internationaler Abkommen zwischen Nachbarstaaten geregelt werden“. Dieses Gesetz findet auch auf kroatische Staatsangehörige Anwendung, da Kroatien noch nicht zur Europäischen Union gehört. Jedoch haben die italienische und kroatische Regierung niemals ein solches Abkommen unterzeichnet, weshalb die kroatischen Grenzgänger in Italien (und insbesondere in den Regionen Venetien und Friaul-Julisch Venetien):

- entweder einer nicht angemeldeten Arbeit nachgehen oder
- gezwungen sind, einen Wohnsitz in Italien anzumelden, damit sie dort legal arbeiten können. Es handelt sich dabei um einen fiktiven Wohnsitz, der aber unerlässlich ist, um eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis zu erhalten. In diesem Fall werden sie jedoch als Arbeitnehmer mit Wohnsitz

in Italien betrachtet, weshalb ihnen ihr Status als Grenzgänger aberkannt wird.

Schon 2003 hatte sich der IGR für eine Vereinbarung über eine operative Zusammenarbeit zwischen der autonomen Region Friaul-Julisch Venetien und der Region Istrien eingesetzt, die schnellstmöglich zum Abschluss eines formgerechten Abkommens zwischen den beiden Regierungen führen sollte. Jedoch hat diese Vereinbarung nicht die erhofften Ergebnisse erbracht. Aus diesem Grund hat der IGR den Präsidenten des IGR Tessin/Lombardei/Piemont eingeladen, am Seminar teilzunehmen, um dort die Situation der Grenzgänger zwischen der Schweiz und Italien aufzuzeigen. In seinem Beitrag befasste sich Roberto Cattaneo vor allem mit den Vorkehrungen, die im Rahmen des von der Schweiz und Italien unterzeichneten bilateralen Abkommens von den beiden Ländern getroffen wurden, um den Zugang zu den Sozialversicherungsleistungen zu regeln und eine doppelte Besteuerung der Einkommen der Arbeitnehmer zu vermeiden. Gerade im Hinblick auf letzteren Punkt sieht das Abkommen vor, dass die entlohnten Grenzgänger in der Schweiz besteuert werden, wobei die schweizerischen Behörden anschließend 30% der erhobenen Steuern an die italienischen Gemeinden, in denen diese Grenzgänger wohnen, zurückzahlen.

Es wurde beschlossen, dass der IGR 2009 ein Dokument mit Lösungsvorschlägen ausarbeiten wird, durch die die spezifischen Hindernisse, welche die Mobilität der kroatischen Grenzgänger behindern, beseitigt werden können, darunter insbesondere:

- eine Ausnahmeregelung zum allgemeinen Prinzip, dass Arbeitnehmer einen Wohnsitz in Italien haben müssen, um einer angemeldeten Arbeit nachgehen zu können;
- die Möglichkeit, die Grenzgänger von den jährlichen Quoten auszuschließen, die es jedes Jahr Staatsangehörigen aus Drittländern erlauben, sich in Italien niederzulassen und dort zu arbeiten;
- der Ausschluss der Doppelbesteuerung der Einkommen aus entgeltlicher Beschäftigung;
- der Zugang zu Sozialversicherungsleistungen ohne Diskriminierung aufgrund des Wohnsitzes;
- die Gewährleistung bestimmter Rechte, die sich aus der Arbeitsbeziehung ergeben, wie beispielsweise die Möglichkeit, die auf den Arbeitsvertrag anwendbare Gesetzgebung oder den zuständigen Gerichtsstand für die Beilegung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten zu wählen.

Dieses Dokument, das anschließend der italienischen und kroatischen Regierung vorgelegt wird, soll als Grundlage für ein bilaterales Abkommen dienen, das

notwendig ist, um der aktuellen Situation ein Ende zu setzen, da es inakzeptabel ist, dass auf den Beitritt Kroatiens zur Europäischen Union gewartet wird und die kroatischen Grenzgänger in Italien bis dahin weiterhin einer nicht angemeldeten Arbeit nachgehen oder ihren Status als Grenzgänger verheimlichen. Natürlich würden durch den Beitritt Kroatiens zur Europäischen Union viele Fragen, die die Grenzgänger betreffen, gelöst, doch kann derzeit leider noch nicht gesagt werden, wann Kroatien Mitglied der EU wird. Dies könnte noch lange dauern. Den Arbeitnehmerern muss jedoch heute schon das Recht auf berufliche Mobilität und legale Arbeitsbedingungen gewährleistet werden.

# IGR-PROJEKT – Tarifverhandlungen – Grenzüberschreitende Zusammenarbeit

## SCHLUSSFOLGERUNGEN DES SEMINARS

# IGR GALICIEN/NORDPORTUGAL

Santiago de Compostela, 23. Januar 2009

### a. Erstellung einer „Kartographie“

In der Euroregion sind insgesamt 3.029.800 Personen beschäftigt, davon 60% in der Region Nordportugal (1.829.000) und die restlichen 40% (1.200.800) in Galicien.

In der gesamten Euroregion sind 273.400 Personen arbeitslos. Dies bedeutet eine Arbeitslosenrate von 8,3% der erwerbstätigen Bevölkerung (entspricht den Durchschnittswerten der EU).

In Galicien sind 109.100 Personen ohne Beschäftigung (Arbeitslosigkeit: 8,3%) und in der Region Nordportugal 164.300 (8,2%).

#### – die Lage der Wirtschaftszweige und Schlüsselfaktoren

Sektoren	Nordportugal	Galicien	Differenz
Landw. und Fischerei	12%	8%	+ 4
Industrie	27%	18%	+ 9
Bausektor	11%	12%	- 1
Dienstleistungen	50%	62%	- 12
<b>Insgesamt</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>—</b>

#### – internationale Unternehmen, grenzüberschreitende Vergabe von Unteraufträgen

Um die wirtschaftliche Bedeutung der verschiedenen Produktionszweige, das

heißt den Grad der Spezialisierung der Produktion in der Euroregion besser kennen zu lernen, empfiehlt es sich, auf Grundlage der Marktpreise den von den siebzehn Wirtschaftszweigen erzeugten Bruttomehrwert, der von den Regionalkonten des Nationalen Instituts für Statistik und dem Galicischen Institut für Statistik berechnet wurde, zu analysieren.

Region Nordportugal		%	Galicien		%
Verarbeitendes Gewerbe		22	Verarbeitendes Gewerbe		15
Dienstleistungen an Unternehmens		14	Dienstleistungen an Unternehmen		15
Handel		13	Bauwesen		14
Bildung/Erziehung		9	Handel		12
Öffentliche Verwaltung		8	Hotellerie		6
Bauwesen		8	Bildung/Erziehung		6
Restliche Aktivitäten		26	Restliche Aktivitäten		32

## b) Vernetzung bestehender Verhandlungen

In Galicien basieren die Tarifverhandlungen auf dem Arbeitnehmerstatut (*estatuto de los trabajadores*) aus dem Jahre 1980, der im Laufe der Zeit einige kleinere Reformen durchlaufen hat.

Die Gewerkschaften werden durch die Spanische Verfassung Artikel 7 und 21.8 als Gegenstand von verfassungsmäßiger Relevanz anerkannt. Daneben wird die Vereinigungsfreiheit als Grundrecht, zu dem auch die Tarifverhandlungen gehören, anerkannt.

Die Tarifverhandlungen in Spanien münden in sektorale Tarifverträge auf staatlicher Ebene, auf Ebene der Autonomen und Provinzen sowie auf Unternehmensebene.

In Portugal erfährt der Kollektivvertrag im Rahmen der derzeitigen Ausarbeitung des Arbeitsgesetzbuches (*Código do Trabalho*) eine wichtige Veränderung.

Der soziale Dialog in Portugal, zu dem auch die Tarifverhandlungen gehören, wird unter anderem auf Unternehmens- und Sektorebene geführt.

***Die Tarifverträge in Spanien finden allgemein Anwendung. Sie betreffen im Gegensatz zu den Tarifverträgen in Portugal alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.***

### – Lage der sektoralen Verhandlungen auf nationaler Ebene

Die Angaben, die Spanien betreffen, sind zurzeit für unser Projekt nicht relevant.

### – Lage der Verhandlungen auf Unternehmensebene (Wo? Welche Sektoren?)

Die Sektoren, in denen die Mobilität der Arbeitnehmer am größten ist, sind auch die Sektoren, in denen wir im IGR sektorale Aktivitäten durchführen, die darauf abzielen, für zukünftige Verhandlungen die Grundlagen zu legen.

### – Lage der regionalen und/oder territorialen Verhandlungen

In Galicien existieren 732 Tarifverträge, von denen über 76% Unternehmensverträge, die auf Provinzebene Anwendung finden, sind. 15,16% sind sektorale Verträge, die auf Provinzebene geschlossen wurden, und nur 8,06% sind interprovinzielle Verträge bzw. Verträge, die eine gesamte spanische autonome Region betreffen.

Von den 488.849 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die von diesen Vereinbarungen betroffen sind, unterliegt die Mehrheit (413.855) sektoralen Tarifverträgen, selbst wenn es davon am wenigsten gibt, während nur 74.994 Beschäftigte von unseren Tarifverträgen betroffen sind, das heißt, Verträge auf Unternehmensebene, von denen insgesamt 607 existieren.

Hinzu kommen die 230 staatlichen Tarifvereinbarungen (2007), die in Galicien Anwendung finden und, hauptsächlich auf sektoraler Ebene, 29.789 Beschäftigte abdecken.

Die meisten Unternehmenstarifverträge gelten in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten (73,81%), während sektorale Verträge in Unternehmen mit zwischen 1.001 und 3.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Gültigkeit haben. Die meisten staatlichen Tarifvereinbarungen, die in unserer Region (Comunidad) Anwendung finden, betreffen wirtschaftliche Aktivitäten im Dienstleistungssektor (162 Verträge) und in der Industrie (63 Verträge).

### – Lage der branchenübergreifenden Verhandlungen

Bis 2008 unterzeichneten CCOO, UGT und CEOE (Arbeitgeberschaft) auf staatlicher Ebene Tarifverhandlungsvereinbarungen, die die Kriterien, die es bei den Tarifverhandlungen in den verschiedenen Sektoren anzuwenden galt, gewährleisten bzw. definierten.

Diese Vereinbarungen konnten 2009 aufgrund der Unnachgiebigkeit der Arbeitgebererschaft nicht erneuert werden.

## Aktuelle Lage in Bezug auf Standortverlagerungen bzw. Umstrukturierungen

In der Grenzregion Galicien-Nordportugal ist es kompliziert, die genaue Anzahl von Unternehmen, die ihren Standort verlagert haben, festzustellen, da es sowohl in Galicien als auch in Nordportugal Betriebe transnationaler Unternehmen und in beiden Richtungen unzählige Kapitalbeteiligungen gibt.

## Situation der IGR-Aktivitäten zu den folgenden Aspekten:

Im Rahmen des IGR-Arbeitsplans wurden im Zeitraum Juni 2008 bis April 2009 folgende Aktivitäten durchgeführt: Analyse der Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Sektoren und in den beiden Ländern mit dem Ziel, die Grundlagen für gemeinsame zukünftige Aktivitäten zu legen.

Die meisten Aktivitäten werden im Rahmen grenzübergreifender EURES-Strukturen überwacht und durchgeführt

### – **Arbeiten/thematische Aktivitäten**

Seminare über „die grenzüberschreitende Mobilität als Chance“ für Frauen und junge Menschen.

Insgesamt nahmen 68 Gewerkschaftsvertreter der 4 Gewerkschaften, die den IGR ausmachen, teil.

### – **Arbeiten/sectorale Aktivitäten**

Treffen auf Sektorebene (Schiffbau, Bauhandwerk, Textil und Fischerei).

An diesen Treffen nahmen 204 Gewerkschaftsvertreter der 4 Gewerkschaften, die den IGR ausmachen, teil.

### – **Aktivitäten in Zusammenhang mit dem sozialen Dialog/mit den Tarifverhandlungen**

Als Schlussfolgerung des durchgeführten Seminars hatte sich die Regierung der spanischen Autonomen Region Galicien (Xunta de Galicia) verpflichtet, den notwendigen Treffen mit den Arbeitgeberverbänden in Galicien und Nordportugal einen neuen Impuls zu verleihen, um Arbeitsnormen festzulegen und auf diese Weise einen stabilen Rahmen für einen Dialog zu schaffen, der den Abschluss sektoraler Tarifverträge ermöglicht.

# SCHLUSSFOLGERUNGEN – FRAGEBOGEN DES EGB - ZIELE<sup>1</sup>

## a) Erstellung einer „Kartographie“ über:

- die Lage der Wirtschaftszweige und Schlüsselfaktoren.
- internationale Unternehmen und die grenzüberschreitende Vergabe von Unteraufträgen.

## b) Vernetzung bestehender Verhandlungen

- Lage der sektoralen Verhandlungen auf nationaler Ebene
- Lage der Verhandlungen auf Unternehmens- und Sektorebene
- Lage der Verhandlungen auf regionaler und/oder territorialer Ebene
- Lage der branchenübergreifenden Verhandlungen.

## c) Aktuelle Lage in Bezug auf Standortverlagerungen bzw. Umstrukturierungen.

## d) IGR-Aktivitäten zu den folgenden Aspekten:

- Arbeit/thematische Aktivitäten
- Arbeit/sektorale Aktivitäten
- Aktivitäten in Zusammenhang mit dem sozialen Dialog/  
den Tarifverhandlungen
- Rahmen, in dem sie sich entwickeln.

---

1 Zusammenfassung der Beiträge, die von den 7 IGR auf dem in Brüssel abgehaltenen Abschlussseminar vorgestellt wurden, sowie der Antworten des EGB-Fragebogens. Im Übrigen haben nicht alle IGR den Fragebogen beantwortet.

## Zahlencode für die IGR

1. IGR Friaul-Julisch Venetien/Slowenien (IT-SL)
2. IGR Andalusien/Algarve (ES-P)
3. IGR Lombardei/Tessin/Piemont (IT-Schweiz)
4. IGR Viadrina und IGR Pommern (D und PL)
5. IGR Elbe-Neiße zwischen Sachsen (D), Niederschlesien (PL) und Nordböhmen (CZ)
6. IGR Friaul-Julisch Venetien/Venezien/Kroatien (IT-HR)
7. IGR Galicien – Nordportugal (ES-P)

### a) Erstellung einer „Kartographie“ über:

- die Lage der Wirtschaftszweige und Schlüsselsektoren.
- internationale Unternehmen und die grenzüberschreitende Vergabe von Unteraufträgen.

Dieser Punkt wurde bei den Umfragen nur selten beantwortet, und auch beim Abschlusseminar wurde nur wenig darüber geredet.

Aber in allen Beiträgen wurde darauf hingewiesen, dass die 7 nationalen Seminare es ermöglicht hatten, über die Arbeit der IGR in den vorangegangenen Jahren Bilanz zu ziehen. In den letzten Jahren konnten durch die Schaffung der Euroregionen und die Verwendung der Strukturfonds zahlreiche Studien durchgeführt werden, die darauf abzielten, die Grenzregionen zu charakterisieren. Wir können sagen, dass die Gewerkschaftsorganisationen sich der wirtschaftlichen und sozialen Lage auf beiden Seiten der Grenze sowie der Beschäftigungsperspektiven und der Auswirkungen der Beschäftigungslage auf die Mobilität der Arbeitnehmer zwischen den verschiedenen Regionen durchaus bewusst sind.

Die 7 IGR, die an dem Projekt teilgenommen haben, betonen die enorme Vielfalt der europäischen Regionen und die Schwierigkeiten, auf die die Gewerkschaftsorganisationen bei der Verteidigung der Arbeitsbedingungen von Personen stoßen, die sich in einer anderen Region niederlassen, um dort eine bessere Arbeit zu finden.

Der Unterschied zwischen den 7 ausgewählten IGR sowie der Unterschied zwischen den Ländern und ihren jeweiligen Nachbarländern ist so groß, sodass wir zum Schluss kommen könnten, dass dieser Unterschied der entscheidende Faktor ist und die Mobilität der Arbeitnehmer erklärt.

### 3.

Der Arbeitsmarkt im Tessin zeichnet sich durch eine steigende Nachfrage der KMU des Dienstleistungssektors, die sich an die italienischen Regionen wendet, sowie eine Nachfrage nach qualifizierten Arbeitern aus.

### 4-5.

Die IGR, die sich aus Mitgliedern aus den neuen EU-Mitgliedstaaten PL, CZ und SK zusammensetzen, erfahren derzeit aufgrund des Übergangs von einer sozialistischen Planwirtschaft zu einer sozialen Marktwirtschaft weitreichende wirtschaftliche Anpassungen. Dies hat zur Folge, dass die Unternehmen nach und nach privatisiert und die Sektoren in großem Maße umstrukturiert werden. Außerdem haben die Gewerkschaften festgestellt, dass es die großen internationalen Konzerne sind, die in diesen Ländern derzeit die gewerblichen Strukturen und die Dienstleistungsstrukturen gestalten.

### 6.

Der IGR, der sich aus Italien und Kroatien zusammensetzt, stellt die Unterschiede zwischen zwei Ländern vor, von denen eines den Wechsel vom Sozialismus zum Kapitalismus durchlaufen hat und außerdem kein Mitglied der Europäischen Union ist, was auch Auswirkungen auf dessen Wirtschaft und folglich auf dessen Arbeitsmarkt hat.

Die IGR haben festgestellt, dass die Lohnunterschiede (zum Beispiel zwischen Italien und der Schweiz, zwischen Deutschland und Polen oder auch zwischen Deutschland und der Tschechischen Republik) die Beziehung erklären, die zwischen Arbeitsplatzangebot und -nachfrage besteht.

Die Unterschiede in Bezug auf die Alterspyramide und die demografischen Modelle untermauern den bereits bestehenden konstanten Arbeitnehmerstrom zwischen Galicien und Nordportugal, und es entwickeln sich Tendenzen, die sich mittelfristig nicht ändern werden – ganz im Gegenteil.

Nichtsdestotrotz bestehen einige gemeinsame Aspekte, die durch die derzeit in Europa herrschende Wirtschaftskrise noch verstärkt werden, was dazu geführt hat, dass sich die Maßnahmen der IGR – könnte es anders sein - auf die von der Krise betroffenen Sektoren oder die industriellen Umstellungen sowie auf deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Lebens- und Arbeitsbedingungen einer wichtigen Bevölkerungsschicht, die sich der Mobilität verschreiben muss, sowie auf deren Sozialschutz konzentrieren.

## b) Vernetzung bestehender Verhandlungen

- Lage der sektoralen Verhandlungen auf nationaler Ebene
- Lage der Verhandlungen auf Unternehmens- und Sektorebene
- Lage der Verhandlungen auf regionaler und/oder territorialer Ebene
- Lage der branchenübergreifenden Verhandlungen.

Auf dem Seminar wurde festgestellt, dass in den letzten Jahren anhand der zahlreichen, von den Gewerkschaftsorganisationen vorgenommenen Untersuchungen die Bedingungen, zu denen die Tarifverhandlungen durchgeführt werden, und die verschiedenen Abkommen und Verträge, die für die Arbeitnehmer von Interesse sind, verglichen werden können. Dieser Punkt ist allen 7 IGR gemein.

Die Schlussfolgerungen dieser Untersuchungen entscheiden sich von Grenzregion zu Grenzregion.

### 1.

In Italien, wo es in diesem Bereich eine größere Gewerkschaftsvertretung gibt, führen die sektoralen Tarifverhandlungen zur Anwendung eines neuen Modells. Es bestehen wichtige sektorale Verhandlungen auf nationaler Ebene, Verhandlungen „auf der zweiten Ebene“, d.h. in den Unternehmen, insbesondere in den größeren, sowie territoriale Verhandlungen, die einige Sektoren betreffen.

Zwischen Italien und Slowenien wurde ein System eingeführt, in dem sieben sektorale Tarifvereinbarungen aufgeführt sind. Es handelt sich dabei um eine Datenbank, in der die Vereinbarungen verglichen und nicht nur für Grenzgänger, sondern auch für andere multinationale Unternehmen Lösungen angeboten werden.

### 2.

Zwischen Andalusien und der Algarve unterscheidet sich die Kartographie der Tarifverhandlungen ebenfalls. In Andalusien finden 850 Tarifvereinbarungen Anwendung, davon 150 auf sektoraler Ebene, die eine Deckung von 90% garantieren. Der Großteil besteht aus Verträgen, die auf sektoraler und staatlicher Ebene oder auf Ebene der großen Unternehmen geschlossen wurden. Auf Ebene der Autonomen Gemeinschaft Andalusien wurde mit der Ausarbeitung von Verträgen bereits begonnen, auch wenn diese noch eine Ausnahme darstellen. In der Algarve sind alle Verträge zentralisiert, was zu zahlreichen Schwierigkeiten führt. Die Arbeitgeber möchten zurzeit keine Verträge unterzeichnen.

In den beiden Ländern müssen die Verhandlungen auf territorialer Ebene vertieft und entwickelt werden. Notwendig ist ein gemeinsamer europäischer

Markt, der harmonisiert wird. Es bestehen zahlreiche europäische Richtlinien, denen bei der Aushandlung der Tarifverträge keine Rechnung getragen wird.

Die Situation zwischen diesen beiden Ländern, die sich so sehr voneinander unterscheiden, ist kompliziert. Es müssen bei den Abkommen gemeinsame Plattformen und auf diese Weise Elemente zur Homogenisierung gefunden werden. Und man muss überlegen, wie gemeinsame Verhandlungsausschüsse gebildet werden können.

### 3.

Vergleich der beiden Tarifverhandlungssysteme: Ein Experte hat die grundlegenden Schlüsselemente miteinander verglichen, wobei eines dieser vorrangigen Schlüsselemente die immer relevantere Rolle der Zeitarbeitsfirmen, die sich sehr voneinander unterscheiden, ist: Es besteht diesbezüglich eine Vereinbarung in Italien, aber nicht in der Schweiz.

Netzwerke und Tarifverträge: Letztere werden auf regionaler Ebene auf Grundlage staatlicher Rahmenvereinbarungen ausgehandelt. Die Unternehmen handeln anschließend immer häufiger eigene Vereinbarungen aus, was zu einer Zerstückelung dieser Verhandlungen führt, eine Situation, die die italienischen Gewerkschaften nicht befürworten. Ihr Argument ist, dass die stärkste Wirkung von den Rahmentarifverträgen ausgeht.

### 4-5.

In Ostdeutschland liegt die Deckungsrate des auf regionaler Ebene geschlossenen Tarifvertrages bei 30%. Bei den anderen Verträgen handelt es sich um Vereinbarungen auf lokaler oder auf Unternehmensebene.

Aufgrund der Umstrukturierungen hat die Unsicherheit zugenommen, und die Vereinbarungen werden auf Ebene der großen Unternehmen ausgehandelt. Insbesondere im Metall-, Chemie- und Elektroniksektor spricht man sich für breiter angelegte territoriale Verhandlungen aus.

Die öffentlichen Dienste nehmen eine besondere Stellung ein. In der Schweiz und in Polen wurden keine Reformen durchgeführt, was bedeutet, dass Systeme mit Verträgen, die durch ein Regierungsdekret, ohne Verhandlungen und mit Beschluss von oben zustande kommen, Anwendung finden. Da das Lohnniveau sehr hoch ist, sind die Gewerkschaftsmitglieder in Polen und in der Schweiz der Auffassung, dass solche zentralisierte Dekrete besser sind als Tarifverhandlungen, da sie befürchten, die Möglichkeit zur Aushandlung von Löhnen verlieren. Diesbezüglich findet zwischen denjenigen, die sich für Verhandlungen aussprechen, und denjenigen, die ein Dekret befürworten, eine heftige Diskussion statt.

Es besteht ein klarer Unterschied zwischen den Ländern, in denen nationale Rahmenvereinbarungen Anwendung finden, und Deutschland, wo 3 200 Tarifverträge gezählt wurden.

## 6.

Jedes Jahr findet ein Treffen statt, bei dem es um Einzelabkommen, insbesondere im Kredit-, Textil-, Handels- und Metallsektor, geht. Dabei wurden auch schon der Werftensektor sowie der Privatisierungsprozess in Kroatien und in Italien untersucht.

Zahlreiche italienische Unternehmen haben in Kroatien investiert, aber nicht unbedingt in den Grenzregionen.

In Italien wird durch den nationalen Tarifvertrag eine allgemeine 100%ige Deckung erzielt. Aber das Problem liegt in seiner Anwendung auf den KMU-Sektor.

In Kroatien bestehen Sektoren ohne nationale Tarifverhandlungen, weil die Unternehmen nicht angeschlossen sind. Und in vielen gibt es keinen Vertragspartner. Dagegen existiert im Handels- und Metallsektor eine nationale Tarifvereinbarung.

Das Lohnverhältnis zwischen Italien und Kroatien liegt bei 2 zu 1.

## 7.

In Galicien, wie auch im restlichen Spanien, finden Tarifverträge allgemein Anwendung. In Portugal ist dies nicht der Fall, und Tarifverträge sind beschränkt auf Mitglieder oder Unternehmen. Sie müssen deshalb harmonisiert werden, und es müssen Elemente gefunden werden, die in allen Regionen eine Deckung garantieren. Angesichts der Internationalisierung muss der Unternehmensverband sich in Bezug auf die Bedingungen verständigen. Es handelt sich dabei nicht um eine Tarifvereinbarung im klassischen Sinne, sondern um einen Pakt, der von großer Bedeutung ist.

Derzeit beginnen die Unternehmen, sich zu organisieren. Dadurch kann eine Zerstückelung der Tarifverhandlungen vielleicht vermieden werden.

## c) Aktuelle Lage in Bezug auf Standortverlagerungen bzw. Umstrukturierungen.

1.

Zwei der in der Region wichtigen Sektoren sind der Verkehrs- und der Hafensektor, in denen auf Unternehmens- und Sektorebene Umstrukturierungen zu beobachten sind. Der IGR hat hierbei eine wichtige Rolle gespielt, da er Vereinbarungen gefordert und die Arbeitnehmer dieser Sektoren geschützt hat.

Nennenswert ist auch der Textilsektor, der Zentren auf beiden Seiten der Grenzen besitzt, wo die Gewerkschaften mit dem Unternehmen spontan einen EBR gegründet haben, um die Auswirkungen der Krise einzudämmen.

3.

Es handelt sich dabei um eine Region mit einem Gefüge aus kleinen Unternehmen, die aus historischen Gründen miteinander verbunden sind und unter dem Einfluss der Mailänder Region stehen.

150 KMU sind in der Schweiz angesiedelt. Viele italienische Unternehmen verlagern ihren Standort in die Schweiz, wobei diese Standortverlagerung jedoch nicht auf die Löhne, die in der Schweiz sehr hoch sind, zurückzuführen ist. Die höheren Löhne haben dagegen einen Zulauf an Arbeitnehmern zur Folge. Während in Italien der Dienstleistungs- und Metallsektor sowie der Sektor für hochwertige Textilwaren vorherrschen, spielen in der Schweiz eine größere Anzahl an Sektoren eine wichtige Rolle.

In Italien ist eine große Flexibilität zu beobachten: Mehr als 20% der Arbeitsplätze verändern sich oder werden neu geschaffen. Die Arbeitsvermittlungsstellen vermitteln den Grenzgängern immer häufiger Zeitarbeitsstellen (40%). Hierbei handelt es sich klar um Dumping. Die neuen Verträge erhöhen den Anteil der Zeitarbeitnehmer (70 % im Tessin).

4-5.

20 Jahre waren nötig, um die ostdeutschen Löhne in etwa an die westdeutschen Löhne anzupassen. Die Umstrukturierungen hatten daneben noch andere dramatische Auswirkungen. So beschäftigten zum Beispiel in Böhmen (CZ) die Unternehmen im Bergbau im Rahmen der alten Struktur 16.000 Arbeitnehmer, während heute nur noch 3.000 Personen in 16 Unternehmen beschäftigt sind.

Ein weiterer Sektor, der sich in einer kritischen Lage befindet, ist der Schiffbau: Pommern sieht sich unter Druck, da die Region den europäischen Vorgaben nachkommen muss, wodurch aufgrund einer sinkenden Nachfrage 9.500

Arbeitsplätze gefährdet sind. Es wird eine Zusammenarbeit mit der deutschen IG Metall ins Auge gefasst, um diesen Arbeitnehmern eine Zukunft zu sichern.

Es wurden zahlreiche Tochterfirmen, die in der Region nicht sehr verwurzelt sind, gegründet.

In den letzten Jahren fanden sehr viele Umstrukturierungsprozesse statt, und viele Arbeitnehmer haben an einem anderen Ort eine Arbeit angenommen. Ein Grund dafür war, dass ihnen am neuen Arbeitsplatz ein höherer Lohn angeboten wurde. Da die Löhne in der Region, aus der sie „ausgewandert“ sind, mittlerweile steigen, kommen zahlreiche Arbeitnehmer wieder zurück. Dennoch ist dieser Prozess noch nicht abgeschlossen, insbesondere im öffentlichen Sektor.

7.

In Galicien war in der letzten Saison die Umstrukturierung des Fischereisektors eines der wichtigsten Probleme, die es zu lösen galt.

## d) IGR-Aktivitäten zu den folgenden Aspekten:

- Arbeit/thematische Aktivitäten
- Arbeit/sectorale Aktivitäten
- Aktivitäten in Zusammenhang mit dem sozialen Dialog/ den Tarifverhandlungen
- Rahmen, in dem sie sich entwickeln

1.

Am Seminar nahmen Gewerkschaftsführer sowie Vertreter der regionalen Behörden, der öffentlichen Hand und der Arbeitgeberschaft aus Italien und Slowenien teil. Vor dem Hintergrund der derzeit herrschenden Krise waren die drei Themen des Seminars die Notwendigkeit, der Arbeitslosigkeit entgegenzutreten, die Sozialschutzsysteme auf beiden Seiten der Grenze sowie ein Vergleich der verschiedenen Tarifverhandlungsniveaus.

Die vorgelegten Dokumente betrafen u.a. das Streikrecht sowie die Themen Gesundheit und Sicherheit. Das Seminar hat der bisherigen Arbeit einen neuen Impuls verliehen und die Durchführung bereits eingeleiteter Projekte beschleunigt.

Der IGR hat dazu aufgerufen, die Zusammenarbeit in der Grenzregion zu verstärken und eine neue Entwicklung zu fördern. Die Zahl der Grenzgänger hat zugenommen, doch leider handelt es sich dabei um „Schwarzarbeiter“.

Die Krise zwingt uns dazu, auf transnationaler Ebene zu handeln, insbesondere, was den Sozialschutz angeht. Die Kurzarbeitergeldkasse (*cassa integrazione*), eine (*italienische*) öffentliche Struktur mit einem Fonds, der durch die Unternehmen

finanziert wird, existiert in Slowenien nicht. Die slowenischen Gewerkschaften haben aber den Vorschlag unterbreitet, in ihrem Land eine ähnliche Einrichtung zu schaffen, um das System mit dem italienischen System zu harmonisieren.

## 2.

Ein Tarifvertrag ist ein Instrument, das vermeiden soll, dass die Arbeitgeber die Rechte der Arbeitnehmer untergraben. Derzeit ist dieses Instrument jedoch Angriffen ausgesetzt.

Die spanischen Behörden, die Vorsitzende des Andalusischen Rates (Consejo Andaluz) und der Direktor der Arbeitsaufsichtsbehörde haben an diesem Seminar teilgenommen.

## 3.

Die Mobilität nimmt zu, auch unter den qualifizierten Arbeitskräften, und das führt zu Problemen, die mit dieser Mobilität in Zusammenhang stehen.

In Sektoren wie dem Gesundheitswesen ist eine große Mobilität in Richtung Schweiz zu beobachten, da dort die Löhne dreimal so hoch sind.

Es besteht ein Ungleichgewicht, was die Arbeitslosigkeit anbelangt, die in der Schweiz zugenommen hat, in Italien jedoch nicht. Diese Tendenz hat sich mit der Krise jedoch verändert. Heute greift man (in Italien) auf die Kurzarbeitergeldkasse zurück, in der Schweiz jedoch auf den Schutz durch Kurzarbeit, durch die Entlassungen vermieden werden.

Es bestehen informelle Beziehungen. Es existieren keine integrierten Dienste zur Überwachung von Angebot und Nachfrage. Im Gegensatz zu Italien besteht in der Schweiz kein Anspruch auf Arbeitslosigkeit. Es wurden bilaterale Abkommen für eine Neugewichtung von Angebot und Nachfrage geschlossen. ... Die Ersten, die nach Hause geschickt werden, sind die Italiener.

## 4-5.

Die grenzüberschreitenden Unternehmen liefern wenige Beispiele für eine Zusammenarbeit, außer in zwei Fällen, der eine in Viadrina (D) und der andere an den sächsischen Flusshäfen. Die Tschechen wurden in das Unternehmen der Flusshäfen der deutschen Elbe mit eingebunden, wodurch eine Zusammenarbeitsform entstanden ist. Es wurde geprüft, ob es möglich sei, die tschechische Tarifvereinbarung an die deutsche anzupassen und die Bedingungen der Letzteren auf Erstere zu übertragen. Die deutschen Regelungen unterscheiden sich aber von den tschechischen, und das muss respektiert werden. Was die Löhne anbelangt, verdienen die Sachsen doppelt so viel wie die Tschechen, obwohl sie für dasselbe Unternehmen arbeiten.

In anderen Sektoren gehören die polnischen Banken zum Beispiel großen deutschen Banken. Es handelt sich dabei aber nicht um ein grenzüberschreitendes Thema, sondern es geht dabei eher um die Vorteile großer Unternehmen.

Der IGR hat die Kollektivstrukturen und die Gesetze analysiert und die Vermittlungs- und Konfliktlösungsprozesse miteinander verglichen. Diese Aufgabe wurde durch das Budget des Sozialen Dialogs finanziert.

Die Sektoren, auf die sich der IGR konzentriert hat, sind:

- die Textilindustrie (Euroregion Schlesien, Böhmen und Sachsen).
- der Metallsektor, mit IG Metall, Solidarnosc, NZZ, um sich kennen zu lernen und Ausbilder auszubilden, die diese gemeinsamen Kenntnisse an andere weitergeben können; Einrichtung einer Internetseite. Knapp 600 Vertreter von verschiedenen Unternehmen haben daran teilgenommen.
- der Krankenhaussektor mit Verdi, Solidarnosc und dem ÖGB (Österreich)
- der Güterkraftverkehr, mit CSI als Projektinitiator, mit der Schaffung einer Datenbank in Frankfurt/Oder. Zum selben Sektor gehörend: das baltische Netzwerk. In diesem Fall wird dem Thema Tarifverhandlungen immer Vorrang eingeräumt.

Die IGR unterstützen sich gegenseitig und haben in Prag und Warschau an verschiedenen gemeinsamen Veranstaltungen teilgenommen, bei denen es um Kollektiv- und Solidaritätspolitik ging. Diese Veranstaltungen sind für die europäische Integration ein sehr wichtiger Faktor.

Konsultationen in den Unternehmen: Was die Gesundheitsdienste anbelangt, wurden die Krankenhäuser direkt aufgesucht, und die erste Frage, die gestellt wurde, betraf die Löhne. Die Besuche fanden im Beisein der lokalen Behörden statt und bilden die Grundlage für zukünftige Vorschläge für Seminare und Initiativen.

In der Tschechischen Republik fand ein Treffen mit der Leitung einer Supermarktkette statt. Auf diese Weise haben die Verhandlungen für die tschechischen Arbeitnehmer begonnen.

Es ist unabdingbar, die Verhandlungskapazität zu verbessern. Voraussetzung dafür sind jedoch feste Strukturen, damit Ergebnisse ausgehandelt und erzielt werden können. Die vorrangigen Ziele sind: gemeinsame Mobilisierung, Stärkung der Gewerkschaftsorganisationen, Spracherwerb sowie höhere Transparenz der Vereinbarungen.

## 6.

Der IGR geht seine Arbeit von zwei Seiten an und folgt dabei einer gemeinsamen länderübergreifenden Strategie:

a) Verhandlungen in den Unternehmen: Da es in Kroatien nicht gestattet ist, allgemeine Verhandlungen zu führen, wurden gemeinsame italienisch-kroatische Gewerkschaftsdelegationen gebildet, die direkt mit den Unternehmen verhandeln. Ein Aktionsplan ist in Vorbereitung. Parallel dazu wird eine Studie durchgeführt, bei der die Bestimmungen und Gesetze beider Länder miteinander verglichen werden.

b) Für Grenzgänger, die jeden Tag bzw. jede Woche über die Seegrenze (und nicht über die Landesgrenze) hinweg pendeln müssen, besteht in Italien keine legale Regularisierungsmöglichkeit, wenn sie dort keinen Wohnsitz haben; es besteht kein bilaterales Abkommen. Auf sie finden die Bestimmungen für außergemeinschaftliche Migranten Anwendung. Diese Situation fördert weitgehend die „Schwarzarbeit“ ohne Sozialschutz und birgt die Gefahr der Doppelbesteuerung.

Mehr als 10.000 Personen sind davon betroffen. 2003 wurde zwischen den nationalen Regierungen und den regionalen Behörden eine Vereinbarung unterzeichnet, jedoch wurden diese niemals umgesetzt.

## 7.

Der IGR möchte darauf aufmerksam machen, wie wichtig die Gemeinschaftsmittel sowie die Einrichtung des Europäischen Verbunds für Territoriale Zusammenarbeit (EVTZ), der die Mittel dezentralisiert und länderübergreifende Abkommen ermöglicht, sind. Ihnen ist es zu verdanken, dass Zusammenarbeitsvereinbarungen, die die Teilnahme der Sozialpartner regelt, unterzeichnet werden konnten.

Ein bilaterales Abkommen zwischen Spanien und Portugal regelt die Sozialversicherungsbeiträge.

Eine sehr wichtige bewährte Praxis ist die Vorgehensweise der Arbeitsaufsichtsbehörde, die auf einem gegenseitigen Abkommen in der Euroregion basiert. Sie führt in beiden Ländern regelmäßig Besuche durch und erteilt bei einem Vergehen ein gemeinsames Strafmandat.

Der IGR konzentriert seine Aktivitäten auf 4 Sektoren: Schiffbau, Bauhandwerk, Textil und Fischerei. 204 Personen haben an den verschiedenen Aktivitäten im Rahmen der Treffen auf sektoraler Ebene teilgenommen.

# SCHLUSSFOLGERUNGEN

**D**ie Konferenz war für uns aufgrund der in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht besonderen Zeit, die wir gerade durchmachen, eine sehr wichtige Gelegenheit.

Mittlerweile herrscht allgemein Einigkeit, dass es sich um eine weder in Europa noch auf internationaler Ebene je dagewesene Situation handelt. Die mit dieser Krise verbundenen Probleme, die im tagtäglichen Leben drastisch spürbar sind, dürfen daher keinesfalls unterschätzt werden.

Dies bildete den Ausgangspunkt für die Organisation der Konferenz, mehr als auf die Analyse haben wir uns auf unser Reaktionsvermögen bzw. die Frage „Was tun?“ konzentriert.

Noch beunruhigender ist die Erkenntnis, dass die Volkswirtschaften, die bis jetzt auf EU-Ebene die Rolle der Wirtschaftslokomotive für alle anderen gespielt haben, am stärksten betroffen sind. Ich meine damit Deutschland und die skandinavischen Länder außer Norwegen.

Das bedeutet, dass die anderen Volkswirtschaften die Auswirkungen in den kommenden Monaten noch stärker zu spüren bekommen werden.

Andererseits hält der Abschwung der europäischen Wirtschaft durch den Einbruch bei den Auftragsportfolios der anderen Industrien im Jahr 2009 weiter an und das in fast allen Sektoren.

Unter diesen Umständen kann niemand genaue Aussagen über das Ausmaß und die Dauer der aktuellen Krise treffen. Wie tagtäglich mitzuerleben, rücken die Analysten aller Couleur das Licht am Ende des Krisentunnels in immer wei-

tere Ferne. Die optimistischsten Prognosen sehen erst ab 2011 wieder Licht. Zuverlässige Vorhersagen können jedoch von niemandem gemacht werden.

Die Wahrheit ist, dass wir es nicht mehr nur mit einer schweren, sondern mit einer konjunkturellen Krise zu tun haben. Die Wahrheit ist auch, dass die derzeitige Situation, ein Indiz für eine Funktionskrise und zwar der Wirtschaft ist. Eigentlich ist es vielmehr die Bankrotterklärung eines Modells, das auf dem Fehlen wirksamer Regulierungssysteme beruht.

Dieses Modell ist gescheitert. Ein ultraliberales Modell, das die Globalisierung für Sozialdumping genutzt hat, um die Löhne und Rechte der Arbeitnehmer zu drücken, und grenzenlosen Raubbau an der Umwelt betrieben hat.

Ein Modell, das den regelungsfreien Raum zynischerweise für Finanzspekulationen genutzt hat. Dies hat dazu geführt, dass mittlerweile ein Viertel des weltweiten Vermögens in Steueroasen geparkt ist.

Ein Modell, das die Produktion nicht auf die Bedürfnisse der Menschen, sondern ganz auf kurzfristige Börseninteressen ausrichtet.

Dieses Modell hat Europa und die ganze Welt in eine Sackgasse geführt.

Als Folge müssen wir uns jetzt mit einem wirtschaftlichen Kurzschluss herumschlagen. In Wahrheit ist das System blockiert und zwar sowohl angebots- als auch nachfrageseitig.

Ein Angebot, das die Banken nicht mehr sicherstellen können, ist die kontinuierliche Finanzierung der Unternehmen und insbesondere der KMU, die dem Kreditmangel zum Opfer zu fallen drohen. Und dies angesichts der Tatsache, dass die europäische Industriestruktur zu 80 % aus KMU besteht und ein „KMU-Sterben“ unweigerlich das industrielle Gefüge Europas in seiner Gesamtheit infrage stellen würde.

Die Nachfrage stockt hingegen, weil die Politik insbesondere in den Ländern des Euro-Raums unablässig auf Lohnzurückhaltung pocht und dadurch die Kaufkraft geschwächt und den Konsumeinbruch ausgelöst hat. Und dies, obwohl 85 % des europäischen BIP auf die Binnennachfrage zurückgehen und ein Konsumrückgang die Wirtschaft schnell in die Deflation führen kann.

Das sind also die Gründe, warum wir mit den bislang auf EU-Ebene getroffenen Maßnahmen ganz und gar unzufrieden sind.

Unzufrieden vor allem mit der Höhe der zur Abwehr der Rezession bereitgestellten Mittel.

Außerdem sind wir unzufrieden damit, wie die Politik mit der Phase der Exzesse umgeht.

Die Botschaft des Rates an die Mitgliedstaaten lautete: „Jeder rette sich, wie er kann.“

Die 27 europäischen Konjunkturprogramme ohne europäischen Bezugspunkt sind ein untrügliches Indiz dafür.

Dieser Krise ist jedoch auf nationaler Ebene in keiner Weise beizukommen. Die Annahme, die Krise ganz alleine bewältigen zu können, könnte sich als eine Fehleinschätzung erweisen.

In den verschiedenen nationalen Haushalten sind Mittel in dem erforderlichen Umfang gar nicht erst verfügbar.

Angesichts der Tatsache, dass die Europäische Zentralbank das „Ansteckungspotenzial“ der toxischen Wertpapier, die das gesamte Bankensystem beeinträchtigen, auf den dreifachen Betrag des gesamten europäischen Bankvermögens beziffert hat, ist eine Lösungssuche auf nationaler Ebene nichts als Augenauswischerei.

Es müssen daher zusätzliche Mittel freigegeben werden.

Europäische Ressourcen wie vom EGB bereits gefordert.

Wir müssen in diesem Punkt hart bleiben, weil ohne wirksame Gegenmaßnahmen auf wirtschaftlicher Ebene der soziale Bereich den Preis der Krise zu bezahlen hat.

Der drastische Anstieg der Arbeitslosigkeit und die beispiellose Prekarisierung und Schwächung des Arbeitsmarktes sind ein sicheres Anzeichen, dass die soziale Frage zunehmend akut wird.

Wir wissen nur zu gut, dass Krisen immer schon die wirtschaftliche und soziale Veränderung beschleunigt haben.

Die Welt wird nicht mehr dieselbe sein wie vor der Krise.

Die Krise wird in allen Sektoren eine neue Phase industriellen Umstrukturierung einläuten.

Einige Unternehmen, die auf innovative und technologisch anspruchsvolle Produkte sowie Nachhaltigkeit setzen, werden die qualitative Umstrukturierung schaffen, während andere zur Einsparung von Arbeitskosten und auf der Suche nach neuen Marktchancen verstärkt auf Märkte mit billigen Arbeitskräfte ausweichen werden.

Wir haben es jedenfalls mit einer neuen Phase der grenzüberschreitenden Mobilität der Unternehmen, der Standortverlagerungen und des Sozialdumpings zu tun.

Wir müssen verhindern, dass die Verlängerung der Produktionskette auf Kosten der Arbeitnehmerrechte vorstatten geht.

Unserem erfolgreich durchgeführten Projekt kommt daher strategische Bedeutung für die gesamte europäische Gewerkschaftsbewegung zu.

Das bestehende Kräftegleichgewicht, das einerseits den Unternehmen grenzenlose Freiheit zusichert und andererseits die Tarifverhandlungsbefugnisse auf die nationale Ebene beschränkt, muss so schnell wie möglich beseitigt werden.

**Die Interregionalen Gewerkschaftsräte sind dabei ein wichtiger Faktor, wie dies auch die 6 in den teilnehmenden Regionen abgehaltenen Seminare unter Beweis gestellt haben, die über den einfachen Informationsaustausch zwischen den Gewerkschaften in Grenzregionen hinausgehen, um so die Schaffung einer geregelten Zusammenarbeit in die Wege zu leiten und die verschiedenen bestehenden Verhandlungspraktiken so weit wie möglich zu kombinieren bzw. zu vereinigen.**

Wenn ein Unternehmen seinen Sitz über die Grenze verlegt, muss es mit einer einzigen Gewerkschaft, einer Forderungsstrategie und einer verhandlungsführenden Delegation zu tun haben.

Unsere Plan ist zwar ehrgeizig, aber es gibt keinen Weg zurück.

Wir sind uns jedoch bewusst, dass es zur tatsächlichen Konkretisierung noch ein weiter Schritt ist und es nicht von heute auf morgen gehen wird.

Wir vom EGB wollen ehrgeizig und kompromisslos sein, was die Prinzipien betrifft, und gleichzeitig pragmatisch und maßvoll hinsichtlich der Modalitäten ihrer Umsetzung.

In diesem Sinne stellt dieses Projekt einen Grundpfeiler für unsere künftige Entwicklung dar.



## Interregionale Gewerkschaftsräte (IGR)

IGR	Länder	Verfassung
1. * Saar/Lor/Lux/Trier/Westpfalz	D, F, L	1976
2. * Maas / Rhein	B, NL, D	1978
3. * Weser-Ems / Noordnederland	D, NL	1979
4. * Hainaut/ Nord-Pas-de-Calais/ West Vlaanderen / South East England <sup>4</sup> .	B, F, UK	1979
5. * Dreiländereck Haut-Rhin/Nordwestschweiz/Südbaden	F, D, CH	1980
6. * Rijn/IJssel	D, NL	1980
7. Lombardie / Tessin / Piemonte	I, CH	1982
8. * Pyremed/Piremed	F, E, AND	1983
9. * Galicia / Norte de Portugal	E, P	1985
10. * Interrégionale Syndicale des Trois Frontières	F, L, B	1987
11. * Piemonte / Valle d'Aosta / Rhône-Alpes / Arc Lémanique	F, I, CH	1990
12. * Provence / Côte d'Azur / Liguria	F, I	1990
13. * Landesteil Schleswig / Sønderjylland	D, DK	1991
14. * Northern Ireland / Republic of Ireland	UK, IRE	1991
15. * Euregio Baden/Bas-Rhin/Südliche Pfalz	F, D	1991
16. Pyrénées Occidentales / Axe Atlantique	E, F	1992
17. * Schelde / Kempen	B, NL	1992
18. Elbe / Neisse	D, PL, CZ	1993
19. Charleroi - Namur - Neuchâteau / Champagne - Ardenne	F, B	1993
20. Extremadura / Alentejo	E, P	1994
21. Andalusia / Algarve	E, P	1994
22. * Friuli - Venezia - Giulia / Slovenia	I, SL	1994
23. Friuli / Venezia -Giulia / Kärnten	I, A	1994
24. Arc Jurassien	F, CH	1995
25. * Interalp	D, A	1995
26. Friuli-Venezia-Giulia/Veneto/Croazia Sudoccidentale	I, Croatie	1995
27. San Marino / Emilia Romagna / Marche	I, S.Marino	1995
28. * Øresund	S, DK	1995
29. Castilla - León / Beira Nordeste	E, P	1995
30. Pomerania (Mecklenburg-Vorpommern/Zachodnie Pomorze)	D, PL	1995
31. Lombardia-Sondrio-Grigioni	I, CH	1996
32. * Alpes Centrales	I, A, CH	1996
33. Viadrina (Berlin-Brandenburg/Lubuskie))	D, PL	1996
34. Pouilles / Patras	I, GR	1996
35. * BoBa (Böhmen / Bayern)	D, CZ	1997
36. * Circumpolar North	FIN, S, N	1998
37. Burgenland / Westungarn	A, H	1999
38. Kärnten/Gorenjska/Koróska	A, SL	2002
39. * Bodensee	D, A, CH, LI	2002
40. Dunaj / Vltava	A, CZ	2004
41. Jiří Morava / Dolní Rakousko	A, CZ	2006
42. HuSloCro	H, SL, Croatie	2006
43. DKMT	H,RO,Serbia	2007
44. Sicilia-Malta	I, MT	2007











Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)

5, Blvd 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](http://www.etuc.org)



With the support