



ein **projekt...**

ein projekt

MITEINANDER LEBEN.

Gegen Ende der 80er Jahre war das soziale Klima - markiert von einer bedeutenden wirtschaftlichen Krise mit häufigen und heftigen Konflikten in fast allen Produktionssparten- der Hauptgrund, dass sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberseite im Baugewerbe sich auf eine Lösung einigen konnten. Diese löste das traditionelle System der sog. Sola Ocasión zugunsten der Verhandlungen zum Lohntarifvertrag ab, bei denen es darum ging, die Probleme zu lösen, die sich im Laufe des Jahres angesammelt hatten. Man wollte vor allem das Ambiente der Befangenheit, Misstrauen und Konfrontation aufbrechen, das während jener Verhandlungen vorherrschte, indem man es durch eine Handlungsdynamik ersetzte, die wirklich nützlich schien, um fruchtbare Beziehungen hervorzubringen.

So kam es, dass Unternehmer- und gewerkschaftliche Organisationen unterschiedliche Länder der EU bereisten, um Erfahrungen aufzugreifen, die helfen könnten, eine Lösung für das dargelegte Problem zu finden.

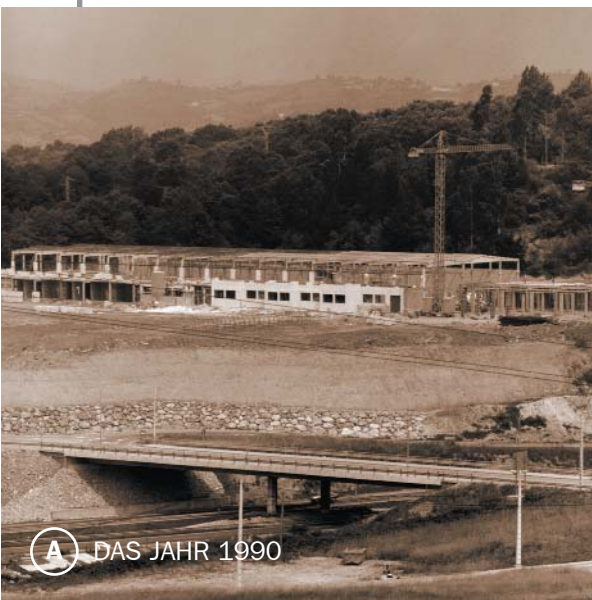
Die Analyse der unterschiedlichen, in Frankreich, Italien, Holland, Belgien und der Schweiz gemachten Erfahrungen führte zu folgendem Schluss: Die neuen sozialen Beziehungen im Baugewerbe in Asturien sollten sich auf die Einführung eines paritätischen Systems zum Ausarbeiten und Lösen der gemeinschaftlichen Probleme stützen, in Abgrenzung zum Modell des vorherrschenden Widerstandes oder Stärkeverhältnis egal welcher Seite auch immer. Das sollte mithilfe eines partizipativen Modells durchgesetzt werden, welches das traditionelle Kampfmodell ersetzen sollte.

DIE SUCHE NACH EINER EFFIZIENTEN JURISTISCHEN PERSON IM RAHMEN DER SPANISCHEN RECHTSSPRECHUNG.

Nachdem die Grundprinzipien festgelegt worden waren, die die Philosophie der neuen sozialen Beziehungen im Baugewerbe in Asturien begründen sollten, begann man daran zu arbeiten, wie man die in Frage kommende Praxis strukturieren und formalisieren würde.

Da es keinen spezifischen und konkreten juristischen Rahmen gab, der die Entwicklung von Erfahrungen im Bereich paritätischer Geschäftsführung erlaubte oder auch unterstützte, war es notwendig, den Rahmen zu finden, der sich am besten an die dargelegten Ziele innerhalb der zu diesem Zeitpunkt gültigen spanischen Rechtsprechung anpassen würde, und der die Entwicklung hin zu einer paritätischen Geschäftsführung begünstigen würde, und zwar mit gemeinschaftlichen Zielvorgaben für einen gesamten Produktionssektor und in einem territorial bestimmten Bereich.

Die juristische Figur, die nach diversen Studien, Befragungen und Analysen diejenige schien, die sich dem angestrebten Ziel am meisten annäherte, war letztlich die der Arbeitsstiftung.



DIE PARITÄTISCHE GESCHÄFTSFÜHRUNG DER ARBEITSSTIFTUNG.

Das alles lief auf die Gründung eines paritätischen, gemeinnützigen Organismus mit Hilfscharakter hinaus, der sich Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias (FLC) nennt und auf dem Konsensprinzip aufbaut. Eben diese Stiftung hat einen offenen und ständigen Dialog zwischen den Parteien ermöglicht, ohne Vorbehalte oder Parteilichkeiten, wobei die Beständigkeit der Positionen jedes einzelnen nicht der Annäherung derselbigen im Wege steht. Diese Stiftung sollte ihren Wirkungsbereich auf die gesamte Bauwirtschaftbranche des Fürstentums Asturien ausdehnen und zu seinen Zielen zählen die Schaffung und Verwaltung eines oder mehrerer Fonds, die durch Einlagen von Firmeninhabern, Arbeitern oder Dritten gehalten werden. Ihre Aufgabe sind das Verteilen von Hilfs- oder Sozialleistungen, wie beispielsweise Schulen, Erholungs- und Rentnerheime, Erholungs-, Kultur- und Ausbildungszentren, Sportanlagen, Medizinische Dienstleistungen der Branche und andere Einrichtungen im Bereich der Gesundheitsassistenten, zusätzliche Leistungen der Sozialversicherung (sowohl zu ihr gehörig wie auch völlig unabhängig von ihr), Stipendienleistungen, Wohnblöcke und im allgemeinen jede Form von Hilfsleistungen zum Dienste oder zur Freude derjenigen, welche Dienste anbieten oder in diesem Sektor im allgemeinen Sozialversicherungssystem Mitglied sind, in den Arbeitszentren der Firmen, die zum Lohntarifvertrag Convenio Colectivo de Trabajo para la Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias (CCPA) gehören, in Übereinstimmung mit den Bedingungen, die in den dementsprechenden Reglements aufgestellt werden.

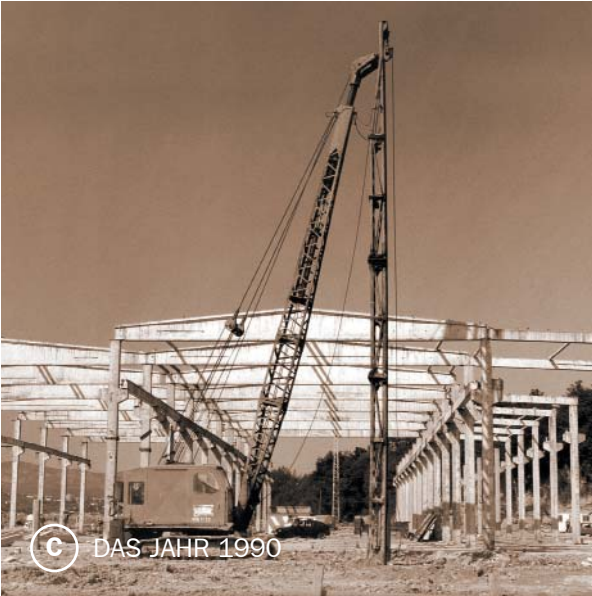
FINANZIERUNG.

Jedoch war man sich von Anfang an im Klaren darüber, dass sich alle diese Massnahmen, Ziele und Projekte auf einfache "gute Absichten" reduzieren würden, wenn die FLC nicht mit einer stabilen Finanz- und Fundraisingstruktur ausgestattet würde, die ihr ihre Beständigkeit und Kontinuität über einen längeren Zeitraum hinweg garantieren würde. Obwohl dies eine schwierige Aufgabe war und man viele Verhaltensformen aufbrechen musste, die bis dahin in vielen Sparten in unserem Land existierten, erreichte man dieses Ziel. Letztendlich wurde anerkannt, dass eine Stiftung wie die beabsichtigte sich aus wichtigen Ressourcen speisen sollte, die man in Absprache nach folgenden Schema erreicht.

- Die im Lohntarifvertrag CCPA als obligatorische Fonds festgelegten Einlagen der Arbeitgeber, sowie die Einlagen, die zwischen der FLC und der Firma oder den Firmengruppen oder anderen Einzelpersonen ausgehandelt wurden.
- Die Einlagen der Arbeitnehmer, in gleicher Weise obligatorisch oder ausgehandelt.
- Die freiwilligen Einlagen von Firmen und Arbeitnehmern.



DAS JAHR 1990



- Die Güter und Einnahmen, die aus gewinnbringenden Übertragungen stammen.
- Die Subventionen, auf die jede Institution oder öffentliche Verwaltung oder private Körperschaft Anrecht hätte.
- Die Produkte und Kapitalerträge des Vermögens der Stiftung.
- Die Erträge, die aus der Ausübung der Tätigkeiten stammen, die Objekt und Zweck darstellen.
- Die aus den wirtschaftlichen Ausbeutungen stammenden Erträge, die bei der Erfüllung oder Entwicklung der Ziel- und Zweckvorgaben der FLC erzielt werden.
- Jede weitere Ressource ähnlicher Natur.

JURISTISCHE SATZUNG.

Anfänglich stützte sich diese auf die Verordnung über Arbeitsstiftungen Decreto 446/1961 vom 16. März, heute findet das juristische Statut der FLC seinen Rahmen innerhalb der Gesetzgebung für Stiftungen (Stiftungsgesetz 50/2002, vom 26. Dezember).

ORGANISATION.

Vom organisationstechnischen Standpunkt aus gesehen, wollte man, dass die FLC von folgenden Organen konstituiert wäre:

• Das Kuratorium oder der Stiftungsrat.

Dies ist das höchste Leitungs- und Repräsentationsorgan der FLC. Es besitzt paritätischen Charakter. Es besteht aus 12 Mitgliedern, von denen sechs Firmenvertreter, während die anderen sechs Gewerkschaftsvertreter sind, beide Seiten jedoch repräsentativ für das Baugewerbe stehen. Sie bekleiden die folgenden Funktionen:

- Ein Vorsitzender, der die Körperschaft repräsentiert; er besitzt kein Recht auf Stichentscheid.
- Drei stellvertretende Vorsitzende, von denen zwei Arbeitnehmer- und der dritte ein Arbeitgebervertreter ist.
- Acht Beisitzer.

Dieses Organ besitzt die Aufgabe, den Stiftungswillen umzusetzen sowie die Rechte und das Vermögen der FLC zu verwalten, wobei deren Ertragfähigkeit und Nutzen erhalten bleiben müssen. Ferner muss es auch ausreichende Informationen über diese Ziele und Aktivitäten abgeben, damit diese die eventuellen Adressaten und andere Interessierte erreichen.

Das Kuratorium handelt auf der Basis von Unabhängigkeit, ohne jegliche Hindernisse oder Einschränkungen. Seine Taten haben definitiven und unumstösslichen Charakter, die eigenen Befugnisse des Protectorado vorausgesetzt. An ihren Versammlungen können, bei Mitsprache- aber ohne Stimmrecht, der Generaldirektor sowie alle diejenigen Personen, die von diesem in einer Berufskammer eingeschriebenen Organ eingeladen worden sind, aufgrund ihrer Qualifikation für den zu behandelnden Gegenstand.

- **Der Geschäftsführende Ausschuss.**

Dieses Organ widmet sich der Geschäftsführung, Leitung und Verwaltung der FLC und besteht aus dem Vorsitzenden des Stiftungsrates, der den Vorsitz über den geschäftsführenden Ausschuss führt und aus drei stellvertretenden Vorsitzenden, von denen einer die Funktion des Schriftführers übernimmt.

- **Die Arbeitsgruppen.**

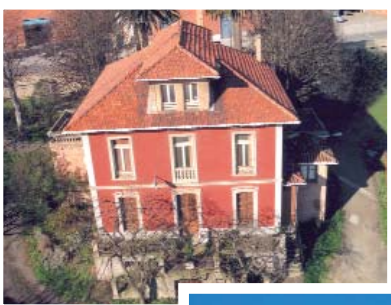
Deren Schaffung, Änderung oder Auflösung hängen vom Kuratorium oder dem Stiftungsrat ab, der die Mitglieder der Arbeitsgruppen beruft und ihre Ernennung, Aufgaben und spezielle Funktionen beschliesst.

Diese Arbeitsgruppen, die auch dem paritätischen Prinzip unterliegen, besitzen keinerlei repräsentative, ausführende, verwaltende oder Kontrollfunktion, ausser dass dieses das Kuratorium oder der geschäftsführende Ausschuss beschliesse. In der Regel geben sie die Lösungsvorschläge weiter an die dafür kompetenten ausführenden und Verwaltungsorgane der FLC. Sie unterziehen auch die ihnen unterbreiteten Angelegenheiten einer ausführlichen Untersuchung, wobei sie dazu Berichte, Beschlüsse oder Arbeiten (in dieser Reihenfolge) ausstellt.





RIBERA DE ARRIBA
Einrichtungen



GIJÓN
Einrichtungen

eine realität

GRÜNDUNG.

Die FLC wurde am 14. Juni 1988 gegründet, mithilfe eines Stützungspaktes innerhalb des Lohntarifvertrages Convenio de Trabajo para la Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias (CCPA) für 1988 und 1989, unterschrieben von den Arbeitgeberorganisationen Confederación Asturiana de la Construcción (CAC) und Asociación de Promotores y Constructores de Edificios Urbanos de Gijón (ASPROCON) sowie von den Gewerkschaftsorganisationen Federación Asturiana de Madera, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores (FAMCA-UGT, heute MCA-UGT) und der Gewerkschaft Sindicato Regional de Construcción y Madera y Corcho de Comisiones Obreras (heute Federación de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras, FECOMA-CCOO).

VORRANGIGE ZIELE.

Zu den bereits erreichten vorrangigen Zielen gehören die Untersuchung, die Programmierung und die Entwicklung der folgenden:

- **Die Schule zur beruflichen Ausbildung.**

Diese Schule verfügt über zwei Ausbildungszentren in Ribera de Arriba (seit 1991) und Gijón (seit 1995) wie auch über andere temporäre Einrichtungen, die je nach den jährlichen Bedürfnissen angepasst werden. Die in diesen Einrichtungen stattfindende Bildungsarbeit verläuft in drei klar voneinander abgegrenzten Bereichen. Auf der einen Seite gibt es die Fortbildung, die für im Arbeitsprozess stehende Personen gedacht ist, die ihre Fähigkeiten auffrischen wollen mit Hinblick auf eine Weiterbildung und einen beruflichen Aufstieg. Auf der anderen Seite gibt es die Beschäftigungsausbildung, die auf derzeit arbeitslose Arbeitnehmer ausgerichtet ist, um ihre Bildungssituation zu verbessern und um so ihnen zu helfen, sich wieder in den Arbeitsmarkt integrieren zu können. Als Drittes gibt es die Berufsausbildung, für deren Ausführung am 28. März 1996 ein Abkommen mit dem Erziehungs- und Wissenschaftsministerium unterzeichnet wurde. In dessen Rahmen wurde ein Pilotprojekt zur Zusammenarbeit gestartet, dessen erste praktische Erfahrungen im Schuljahr 1997/1998 gesammelt worden konnten und in den darauffolgenden Jahren sich mit sehr positiven Ergebnissen weiterentwickelten.

- **Studienstipendien und Sozialhilfen für Menschen mit Behinderungen.**

Die Stipendienleistungen brauchen nicht zurückgezahlt werden, mit Ausnahme von für ein universitäres Studium gebilligten Krediten. In diesem Fall muss der Empfänger diesen Kredit an die FLC zurückzahlen, wenn das Studium beendet und die Berufstätigkeit begonnen wurde.



Die Beihilfen für körperliche Behinderungen decken unterschiedliche Bereiche ab: Sonderpädagogik, Rehabilitation, spezieller Beistand und weitere Beihilfen.

- **Sozialhilfeleistungen für Treue zum Sektor.**

In diesem Reglement ist eine Kompensierung für diejenigen Firmen vorgesehen, die ihren Mitarbeitern eine Treueprämie für langjährige Mitarbeit auszahlen und daher höhere Kosten haben als andere Firmen, die diese Prämie nicht auszahlen. Auf die gleiche Weise um einen Anreiz für Professionalität, Treue und Regelmässigkeit für die Arbeitnehmer im Baugewerbe zu schaffen wird die Prämie für Treue zum Sektor eingerichtet, die aus einer jährlichen Zahlung proportional zur Beschäftigungszeit des Jahres vor der Ausschreibung besteht.

- **Förderung von Forschung, Entwicklung und Promotion von Aktivitäten, die der Prävention und Verbesserung von Sicherheitsbedingungen und Arbeitsgesundheit dienen.**

Die hohe Rate von Arbeitsunfällen, unter denen das Baugewerbe zu leiden hat, mit den enorm hohen wirtschaftlichen Kosten und vor allem schwerwiegenden menschlichen Schäden, die dadurch herbeigeführt werden, schafft viele Regelungen, die auf irgendeine Weise versuchen, diese Einbussen abzumildern. Die FLC, die sich ihrer Verantwortung in dieser Angelegenheit bewusst ist, änderte ihre Satzung, um genau dies zu einem ihrer vorrangigen Ziele zu erklären und beschloss ein Reglement zur Beratung für Prävention von Arbeitsrisiken. Mit diesem Reglement werden Informationen und Beratung über Mittel und Techniken zur Prävention von Arbeitsrisiken herausgegeben und geleistet, um so die Gesundheitsbedingungen und die Sicherheit an den jeweiligen Arbeitsorten zu verbessern.

- **Einrichtung einer Beihilfe für Arbeitnehmer im Gewerbe, die nicht zurückgezahlt werden muss, zum Umbau oder als Möglichkeit zum ersten eigenen Heim.**

Hierbei handelt es sich um eine Beihilfe, die durchaus kompatibel mit anderen staatlichen oder auch privaten Hilfen ist, die darauf ausgerichtet ist, dem Arbeitnehmer es zu ermöglichen, Zugang zu einem würdigen Heim zu finden.

Bei dieser Leistung können die Arbeitnehmer des Gewerbes sich um eine Beihilfe bewerben, die 7% der realisierten Inversion entspricht, entweder aufgrund von Kauf, Umbau, Eigenbau oder Autopromotion ihrer Wohnstätte als Familienheim. In diesem Moment liegt die Obergrenze bei 3.005 €. Die Art des Eigenheims, die dabei gefördert wird, liegt über dem Standard der öffentlichen Förderung, was der Grund ist, dass die Zahl derjenigen, die von dieser Hilfe profitieren, ständig ansteigt.





- **Intervention und Zusammenarbeit mit den Arbeitsbeschaffungsmassnahmen, die von der öffentlichen Verwaltung lanciert werden, unter Zuhilfenahme der Durchführung von Initiativen und Serviceleistungen, die denen entsprechen.**

Konkret handelt es sich dabei um das Wirken einer Jobbörse, bei der die Arbeitsstellen, die die Firmen ausschreiben, bearbeitet werden, indem die Arbeitnehmer, die sich am besten an das erforderliche Profil anpassen, zur Verfügung gestellt werden.

Diese Agentur, die unter dem Namen GUÍA funktioniert, schliesst den Kreis von Bildung und Arbeit im Schosse dieser Körperschaft, wobei die Arbeitskräfte des Baugewerbes auf einen natürlichen, schnellen und effizienten Weg geführt werden, um sich in diesen Sektor zu integrieren.

- **Förderung wissenschaftlicher und technischer Forschung im Bereich des Baugewerbes sowie der Kenntnisse, Implantierung, Entwicklung und Nutzung der neuen Technologien, mit besonderem Hinblick auf Informatik und Telekommunikation.**

Die FLC stellt kostenlosen Zugang zum Internet bereit, mit weiteren Hilfen, für alle Firmen und Arbeitnehmer des Baugewerbes in Asturien.

Von dieser Plattform aus lanciert die FLC eine Innovationskultur über den allerneuesten Stand, wobei Informationen (institutionell, Bildungsangebote, Assistenz, etc.) bereitgestellt werden, die sowohl für Firmen und Arbeitnehmer von Interesse sein können. Ausserdem werden Anreize für den Nutzen der neuen Technologien gegeben.

- **Professionelle Mappe.**

Im Laufe der Erfüllung des Lohntarifvertrages CCPA stellt die FLC den Arbeitnehmern eine Bescheinigung für ihre Arbeitsvita in diesem Gewerbe aus, auch um bereits abgelegte Probezeiten zu bescheinigen, wie auch über schon absolvierte Bildungsaktivitäten. Um diese Bescheinigungen zu erhalten, verfügen die Arbeitnehmer über eine Persönliche Identifikationskarte, mit weiteren Hilfsangeboten.

EMPFÄNGER DER LEISTUNGEN.

Als Empfänger der von der FLC bereit gestellten Leistungen gelten diejenigen Arbeitnehmer des Lohntarifvertrages CCPA, nach dem Prinzip der Unparteilichkeit und Nicht-Diskriminierung, sowie auch ihre Familienangehörigen in dem beschlossenen Grad, wenn sie die Bedingungen erfüllen, die in den Reglements der Leistungen, die das Kuratorium oder der Stiftungsrat zu diesem Zweck anordnet, aufgeführt sind.

Dergleichen können dazu auch diejenigen Arbeitslosen gehören, die in Verbindung mit dem Baugewerbe stehen, ihre Kinder, Familienangehörige und andere die ein Recht darauf haben, im Sinne des Reglements, wobei die Leistungen auch auf andere Gruppen ausgedehnt werden können, wenn dieses in direktem Zusammenhang mit der Verbesserung im Arbeits-, Sozial- und Berufsbereich im Baugewerbe steht, keine Verschlechterung der durch den Lohntarifvertrag CCPA erhaltenen Fonds impliziert und von dem Kuratorium oder dem Stiftungsrat beschlossen sei.

OFFEN FÜR DIE ZUKUNFT.

Die FLC stellt sich heute als eine der ambitioniertesten Bemühungen dar, die bisher in Spanien unternommen wurden. Sie orientiert sich in Richtung von sozialen und Arbeitsernungenschaften von aussergewöhnlichem Wert, nicht nur weil damit die Lebensqualität der Arbeitnehmer gesteigert wird, sondern auch, weil in letzter Instanz dies die Konkurrenzfähigkeit unserer Firmen steigern wird, im Hinblick auf die Herausforderung, die die Gründung der Europäischen Union darstellt. Unter diesen Voraussetzungen entwickelt die FLC ihre Aktivitäten in der Zukunft, wobei dabei versucht wird, die paritätische Verwaltung und Geschäftsführung auf der Grundlage des Dialogs und des Konsens als die wichtigsten Säulen aufzubauen. Treu dieser Philosophie geben die sozialen Vertretungen, die die FLC führen, die Absicht kund, unaufhörlich für die Entwicklung in Richtung des paritätischen Prinzips zu arbeiten, als ein notwendiges Modell für Sozialbeziehungen im Schosse der Europäischen Union.

Es ist offensichtlich, dass, wenn wir von der FLC sprechen, es sich um eine neuartige Aufgabe handelt, die nicht von Schwierigkeiten ausgeschlossen ist, manchmal mühselig, andere Male nur still und langsam vorwärts kommt. Um diese Aufgabe anzugehen, benutzt die Körperschaft Ressourcen, die hauptsächlich im eigenen Gewerbe erzeugt werden, wenn auch die Zuschüsse der öffentlichen Verwaltungen auf keine Weise missachtet werden dürfen.

Wie dem auch sei, die Zukunft liegt in der Hände aller. Das Baugewerbe hat ihre Stützpfiler nicht allein in den Arbeitgeber und Arbeitnehmern desselben. Die Haltungen und Fähigkeiten der öffentlichen Verwaltungen und der vieler anderer Agenten (Universität, Berufsschulen, Firmen anderer Gewerbe usw.) werden bestimmend bei der Entwicklung der nächsten Jahre sein.

Die Anstrengung wird enorm sein, aber die FLC vertraut darauf, dass die Welt des Baugewerbes auf der Höhe der unmittelbarsten Herausforderungen sein wird. Dieses Vertrauen stützt sich auf ihre eigene Erfahrung, ausgedrückt im Dialog und der gemeinsamen Arbeit.





...eine realität

FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Domicilio Social: Alto el Caleyú, 2 · E - 33170
Ribera de Arriba · Principado de Asturias
Tel.: (+34) 985 982 800 · Fax: (+34) 985 982 801

Domicilio Postal: Apto. 1848 · E - 33080 · Oviedo
Principado de Asturias

Gijón: Quinta Valle · Avda. Los Campones, 75
E - 33211 · Tremañes · Gijón
Principado de Asturias

www.flc.es · flc@flc.es



C/ Corrida, 19, 6º
E - 33206 · Gijón · Principado de Asturias
Tel.: (+34) 985 353 846
Fax: (+34) 985 319 324
e-mail: info@asprocon.com



C/ Dr. Alfredo Martínez 6, 3º
E - 33005 · Oviedo · Principado de Asturias
Tel.: (+34) 985 966 251
Fax: (+34) 985 257 421
e-mail: info@construccion.as



C/ Santa Teresa, 15 - 2ª Planta
E - 33005 · Oviedo · Principado de Asturias
Tel.: (+34) 985 257 199
Fax: (+34) 985 234 849
e-mail: fecoma@flc.es
y las demás oficinas
de las Uniones Comarcales



Plaza General Ordóñez 1, 3º
E - 33005 · Oviedo · Principado de Asturias
Tel.: (+34) 985 275 578 / 9
Fax: (+34) 985 275 583
e-mail: asturias@mca.ugt.org
y las demás oficinas
de los Sindicatos Comarcales