

European Federation
of Building
and Woodworkers



EFBH-Untersuchung

LÖHNE IM BAUSEKTOR

EFBWW

European Federation of
Building and Woodworkers

www.efbww.org



Projekt durchgeführt
mit finanzieller Unterstützung
der Europäischen Kommission

Dieser Bericht wurde im Auftrag der Europäische
Föderation der Bau- und Holzarbeiter erstellt.

European Federation
of Building
and Woodworkers



Mit der finanziellen Unterstützung der Generaldirektion für
Beschäftigung und Soziale Angelegenheiten der Europäischen
Kommission.

Alle Rechte Vorbehalten

Kein Teil dieses Werkes darf ohne vorherige schriftliche Genehmigung des
Herausgebers in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder einem
anderen Verfahren) reproduziert oder unter Verwendung elektronischer
Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Die Informationen dieser Veröffentlichung wurden mit größtmöglicher
Sorgfalt recherchiert. Weder der Herausgeber noch die Autoren können
jedoch eine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der
bereitgestellten Inhalte übernehmen.

Inhalt

Vorwort	5
Einleitung und allgemeine Informationen	6
• Wirtschaftliche Entwicklung	6
• Methodisches und inhaltliches Vorgehen	7
• Ausblick auf die von der EU-Kommission unterstützte Projekte	9
• Soziale Bewegung, Gewerkschaftsarbeit und Lohnpolitik	9
Ergebnisse in Kurzform	11
Nationale Berichte der 9 Länder mit folgenden Inhalten	14
Arbeitsgesetzgebung/Tarifverträge/Lohnstruktur und Berufsgruppen/ Allgemeinverbindlichkeit/Umsetzung der Tarifverträge am Arbeitsort/Weitere Lohnbestandteile/ Reallohn am Beispiel in Brutto und Netto/Vergleich mit Kaufkraftstandard/Lohnkosten für den Arbeitgeber/Fazit	
1. Belgien	14
2. Dänemark	20
3. Deutschland	26
4. Finnland	34
5. Großbritannien	39
6. Niederlande	47
7. Polen	53
8. Spanien	59
9. Ungarn	64
Zusammenfassung der Ergebnisse:	71
Statistiken/Schaubilder/Tabellen/Übersichten	
Benchmarks und zukünftiges Vorgehen:	82
Handlungsperspektiven in Form von Thesen	
Literaturverzeichnis	84

Vorwort

In diesem Bericht habe ich für neun europäische Länder die tariflichen Löhne sowie die tariflichen Lohnzusatz-Leistungen in der Bauwirtschaft erfasst und für verschiedene Facharbeiterprofile ein Brutto- und Nettomonatseinkommen ermittelt. Dies ist der Versuch, für die Tarifpolitiker der Baugewerkschaften ein Fundament zu erstellen, damit ein Einkommensvergleich in Europa real möglich ist, um daraus Schlussfolgerungen für eine zukünftige Tarifstrategie zu entwickeln.

Ernst-Ludwig
LAUX

Da ich mit der Sammlung, Berechnung und Dokumentation der tariflichen und darüber hinaus der „echten“ Löhne in der Bauwirtschaft Neuland betrete und da die Tarifmaterie in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich ist, sind mir sicherlich Fehler unterlaufen, die aber im **Seminar zur Tarifpolitik Ende Juni 2009 in Berlin** behoben werden können. Erst nach der Diskussion mit den Tarifpolitikern der einzelnen Gewerkschaften habe ich den Abschlussbericht mit Korrekturen vollständig fertig gestellt. Mein Ziel ist es, eine Handlungsanleitung zu erstellen, die in der praktischen Arbeit der Tarifpolitik Anwendung findet.

Aus meiner Sicht kann sie dann als Grundlage für die folgenden Jahre dienen, es müssen lediglich Aktualisierungen erfolgen. Vorschläge hierzu werde ich im Bericht darstellen.

An dieser Stelle möchte ich mich sehr herzlich bei allen Interviewpartnern für ihre aktuellen Informationen und Anregungen bedanken und hoffe, dass auch weiterhin eine konstruktive Zusammenarbeit möglich ist. Ganz besonderen Dank möchte ich aber der EFBH und vor allem Werner Buelen aussprechen, denn besonders seine Anregungen haben wesentlich zum vorliegenden Ergebnis beigetragen. Besonderer Dank gilt Frank Leus und Jan Bohrke, die bei der technischen Umsetzung mir eine große Hilfe waren.

Ohne finanzielle Unterstützung der EU-Kommission wäre dieses Projekt nicht durchgeführt worden und deshalb auch hierfür recht herzlichen Dank.

Einleitung und allgemeine Informationen

Die wirtschaftliche Bedeutung der Bauwirtschaft in Europa ist mit einigen Zahlen zu belegen:

- Knapp **11% des europäischen Bruttonsozialproduktes** werden in der Bauwirtschaft erarbeitet,
- aktuell sind ca. **16 Mio. Arbeitnehmer** in diesem Sektor registriert, die Anzahl der real Beschäftigten ist allerdings deutlich höher wenn man Schwarzarbeit, illegale Beschäftigung und Scheinselbständige mit hinzu zählt.
- Die **Ausstrahlung der Bauwirtschaft** auf Zulieferer, Planungs- und Vermarktungsdienstleister wird darüber hinaus mit dem Faktor 1.5 eingeschätzt, sodass insgesamt ca. **26. Mio. Menschen** von der Arbeit in diesem Sektor leben und ihre Familien ernähren.

Betrachtet man sich die statistischen Angaben von OECD, Eurostat, den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften, so ist sehr schnell festzustellen, dass in nahezu jedem Land die Abgrenzung der Bauwirtschaft anders verläuft. In diesem Bericht habe ich mich auf die **Tarifverträge für Hoch-, Tief- und Straßenbau** konzentriert; allerdings ist festzustellen, dass in einigen untersuchten Ländern andere Gewerke ebenfalls in diese Tarifverträge einbezogen sind. Für die Zukunft muss eine klare Definition getroffen werden damit die Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen auch gegeben ist.

Wirtschaftliche Entwicklung

Nachdem die Bauwirtschaft in Europa durch die Wiedervereinigung in Deutschland, den Abbau der Grenzen und stetige Erweiterung der Europäischen Union einen wirtschaftlichen Aufwärtstrend in den letzten 15 Jahren zu verzeichnen hatte (wenn auch regional oftmals sehr unterschiedlich auf einzelne Staaten bezogen), so ist die zukünftige Entwicklung durch die **aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise** heute noch nicht endgültig abzuschätzen. Zwei Pfade sind denkbar,

- a. eine Rezession wegen mangelnder Nachfrage und Finanzierungsmöglichkeiten aber auch
- b. eine Aufschwung-Tendenz, da sich die Bauwirtschaft in der Vergangenheit als Beschäftigungsmotor in der Krise schon sehr oft bewährt hat.

Selbstverständlich haben diese wirtschaftlichen Gegebenheiten in der Vergangenheit und der näheren Zukunft unmittelbaren Einfluss auf das Zustandekommen und die Höhe der Löhne, deren Betrachtung in diesem Projekt im Mittelpunkt stehen sollen.

Im Bearbeitungszeitraum dieses Projektes von September 08 bis Juli 09 entwickelte sich die größte weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise nach dem 2. Weltkrieg mit sehr einschneidenden Entwicklungen vor allem auch in Europa und für die Bauwirtschaft. Die **Wechselkurse der europäischen Währungen** und damit die Vergleichbarkeit der nationalen Löhne und Einkommen in der Gewichtung gegenüber dem Euro schwanken deutlich. Dies erforderte im Projekt eine intensive Auseinandersetzung mit diesen finanzpolitischen Entwicklungen, denn für die Realisierung eines tatsächlichen Lohnvergleichs in der Bauwirtschaft sind Wechselkursschwankungen von teilweise über 20% für eine Darstellung nur sehr schwierig einzufangen. Dies habe ich

mit verschiedenen Tabellen, Statistiken und Schaubildern versucht zu bewältigen, damit die positive Lohnentwicklung in einigen EU-Staaten nicht auf den Kopf gestellt wird. Da in der Bauwirtschaft das grenzüberschreitende Arbeiten sowie die Entsendung von Arbeitnehmern fast schon normaler Tatbestand ist, müssen die Wechselkursentwicklungen unmittelbar miteinbezogen werden, da sich dadurch neue Wanderungsbewegungen entwickeln werden bzw. sich schon realisiert haben. Alle Daten in diesem Bericht beziehen sich auf die Löhne und Wechselkurse am 31. März 2009. Ein erstes updating dieser Daten werde ich zum 1. Oktober 2009 vornehmen.

Nach den aktuellen Urteilen des Europäischen Gerichtshofes zu Laval u.a. wird es im neugewählten Europaparlament nach dem 7. Juni 09 und der neugebildeten EU-Kommission mit Sicherheit zu weiteren Diskussionen über die **Entsenderichtlinie** kommen und die neoliberalen Politiker werden versuchen die Ideen der **Dienstleistungsrichtlinie** umzusetzen.

Für die Bauwirtschaft kann die hier vorliegende Untersuchung als Grundlage dienen um weitere Ideen in die Praxis oder Gesetzesform umzusetzen.

Durch die aktuelle Krise ist **Protektionismus und Abschottung** der Arbeitsmärkte aber auch der nationalen Wirtschaftsräume wieder in die aktuelle Diskussion eingetreten, obwohl alle schon dachten, dass diese Probleme überwunden seien. Deshalb müssen für die sozialen Beziehungen, die Sozialpolitik und insbesondere die Lohn- und Einkommensentwicklung neue Ideen entwickelt werden. Dies ist verstärkt einzuleiten, damit Europa neben den wirtschaftlichen Interessen auch die sozialen, und ich füge hinzu, auch die demokratischen, Bedürfnisse auf ein festes Fundament stellen kann.

Mein methodisches Vorgehen im Projekt ist wie folgt zu beschreiben:

Ich habe die Methode „Qualitative Interviews“, „Aktive Beteiligung und Beobachtung“ und „Alles aus einer Hand“ gewählt. Dies ist vielleicht etwas ungewöhnlich, aber da ich

- die Tarifpolitik und Tarifverträge in der Bauwirtschaft sowie
- die handelnden Personen in den jeweiligen Ländern seit Jahren kenne, über
- viel eigene Erfahrung in Tarifverhandlungen verfüge,
- die zu behandelnden Fragestellungen („das ist im Land X viel einfacher geregelt und die Bauarbeiter im Land Y sind mit niedrigeren Löhnen zufrieden“) aus der unmittelbaren Verhandlung heraus kenne, ist dies meiner Meinung nach gerechtfertigt.

Normalerweise werden solche Projekte mit Länderbeauftragten oder nationalen Forschern bearbeitet, aber ich wollte bewusst einen Kontrapunkt setzen um eventuell eine neue Vorgehensweise zu etablieren.

Natürlich war es mein Ziel, in dieser Studie möglichst für alle 9 Länder den jeweiligen Bericht gleich lang zu gestalten, aber ich habe mich nicht sklavisch daran gehalten, denn es gibt Länder mit langer tarifpolitischer Erfahrung in der Bauwirtschaft, vielen Tarifverträgen oder anderen Regelungen im Gegensatz zu Staaten in denen diese Systeme erst im Aufbau begriffen sind. Ich habe mich deshalb auf das aus meiner Sicht „Wichtigste“ konzentriert.

Einleitung

Mit Fußnoten bin ich im Bericht sparsam umgegangen da es fast immer viele Quellen gibt die anzuführen wären. Die unmittelbaren Informationen stammen aus den aktuellen nationalen Tarifverträgen und Gesprächen im EFBH. Die beigefügte Literaturliste gibt dem interessierten Leser weitere Hinweise zur Vertiefung der Informationen. Spezielle Inhalte und Ergebnisse des Berichtes sind mit den Interviewpartnern besprochen worden, dennoch liegt die Gesamtverantwortung beim Verfasser.

Inhaltliches Vorgehen:

In den jeweiligen 9 Länderstudien beschreibe ich zunächst kurz

- die Arbeitsgesetzgebung sowie
- die Struktur der Tarifverträge und gehe dann auf
- die Definition und aktuelle Situation der Tarifvertragsparteien,
- der Lohnstruktur und Berufsgruppen sowie
- der Allgemeinverbindlichkeit ein.

Kernpunkte der Untersuchung sind darauf aufbauend

- die Umsetzung der Tarifverträge im Betrieb und auf der Baustelle,
- welche weiteren Lohnbestandteile nach Tarifvertrag gibt es darüber hinaus und wie sieht
- der reale Lohn am Arbeitsplatz aus.

Damit es etwas plastischer wird und besser zu verstehen ist habe ich **4 typische Facharbeitersituationen** definiert, untersuche hierfür den unmittelbaren Lohn sowie die Zusatzleistungen brutto/netto und beschreibe, wenn Informationen darüber vorliegen auch die Arbeitskosten für den Unternehmer. Damit die Vergleichsmöglichkeiten noch präziser dargestellt werden können und um die aktuellen Wechselkursschwankungen etwas abzumildern habe ich auch die Löhne in Beziehung zu den Kaufkraftstandards ermittelt.

Zum Schluss entwickle ich einige **Thesen und Benchmarks**, wie in der Tarifpolitik für die Einkommen der Beschäftigten in der Bauwirtschaft zukünftig vorgegangen werden kann.

In meinen Betrachtungen konzentriere ich mich auf die Arbeiter im Bauhauptgewerbe, Maschinisten, Kraftfahrer, Angestellte und Lehrlinge bleiben unberücksichtigt wenn ich konkrete Berechnungen anstelle, allerdings sind diese Berufsgruppen in der allgemeinen Beschreibung integriert.

In den Tarifregelungen der einzelnen Länder sind viele Berufsgruppen mit den dazugehörigen Löhnen beschrieben. Damit eine Vergleichbarkeit hergestellt werden kann habe ich mich im Bericht auf **5 Lohngruppen** konzentriert, die aus allen Tarifverträgen mit möglichst gleichen Anforderungsprofilen herauszufiltern sind und auch die wichtigsten Tätigkeiten beinhalten.

Es sind im Einzelnen:

LG 1 : Ungelernter Arbeiter

LG 2 : Ungelernter Arbeiter mit Erfahrung (ein oder zwei Jahre)

LG 3 : Facharbeiter (mit Berufsausbildung)

LG 4 : Spezialbaufacharbeiter (mit Berufsausbildung und ca. 2 bis 5 Jahre Erfahrung)

LG 5 : Vorarbeiter/Kolonnenführer

Ausblick auf die von der EU-Kommission aktuell unterstützten Projekte

Seit einigen Jahren bearbeitet die FIEC mit Unterstützung der EFBH ein Projekt, mit dem die relevanten Arbeitsbedingungen im Entsendefall für die Bauwirtschaft über eine **website** abrufbar sind. In diese **Datenbank** sind die Ergebnisse dieses Projektes eventuell einzubeziehen.

Gleiches gilt für das EU-unterstützte **Projekt ECMIN**, in dem Übersichten erarbeitet werden sollen, um die Bedingungen der Bauarbeit in Westeuropa für osteuropäische Baubeschäftigte transparent zu gestalten, damit den Entsendefall zu erleichtern und Lohndumping möglichst zu verhindern.

In Deutschland findet z.Z. eine breite Untersuchung im Rahmen eines Projektes der Hans-Böckler-Stiftung mit Unterstützung der EU-Kommission statt, in der die **Einhaltung der Tarifverträge in der Bauwirtschaft in Deutschland** untersucht wird. Auf die bisher vorliegenden noch unveröffentlichten Ergebnisse nehme ich Bezug.

Vor einigen Jahren ist ein von der EU unterstütztes Projekt zur **„Ungemeldeten Arbeit im Baugewerbe“** von Construction Labour Research (CLR) durchgeführt worden, auf die Ergebnisse möchte ich an dieser Stelle ebenfalls verweisen.

Das EU-unterstützte Projekt **„Selbständigkeit und Scheinselbständigkeit in der Europäischen Bauindustrie“** ist gerade abgeschlossen worden. Aus meiner Sicht ist es notwendig, dass die vorliegenden Ergebnisse dieses Projektes mit den hier festgestellten Ergebnissen kombiniert werden, um daraus eine einheitliche Strategie für die zukünftige Tarif- und Gewerkschaftspolitik für die Bauwirtschaft in Europa zu entwickeln.

Aktuell wird auch eine EU-unterstützte Studie von EFBH und FIEC zur **Berufsausbildung des Maurers** in Europa durchgeführt und natürlich gehören auch diese Ergebnisse in den Kontext dieses Projektes, da der Maurer in der Berufsgruppenübersicht dieser Branche eine wichtige Rolle spielt.

Soziale Bewegung, Gewerkschaftsarbeit und Lohntarifpolitik

Die Tarifpolitik und das Aushandeln der Löhne und Einkommen für die Beschäftigten einer Branche und ihren Mitgliedern ist noch immer die Königsdisziplin der Gewerkschaften.

Betrachtet man die historische Entwicklung dieser Tätigkeit für den Raum der Europäischen Union so sind sehr unterschiedliche Wege erkennbar, die auf differenzierte juristische, psychologische, organisationssoziologische und politische Erfahrungen aufbauen.

Einleitung

Es gibt

- Vollständige Tarifautonomie und Parität,
- tripartistische Gespräche und Verhandlungen,
- verschiedene gesetzliche Regelungen als Grundlage und
- eine Sonderrolle des/r Königs/in,
- Tarifabkommen als Richtlinien ohne verbindlichen Charakter.

Diese **völlig verschiedenen Systeme zur Lohnfindung** in der Bauwirtschaft existieren nach wie vor nebeneinander und sie werden sich kurz- und sogar mittelfristig nicht verändern bzw. angleichen lassen, so mein Eindruck.

Auch die **Tarifebenen** unterscheiden sich sehr, es gibt Tarifverträge auf Landesebene, in der Region, für Branchen, Verbände von Wirtschaftszweigen, in Betrieben und sogar auf Baustellen.

Die Zusammensetzung und Grundlage der Arbeitgeberverbände ist sehr differenziert, ihre Aufgabenstellung und ihr Verhandlungsmandat hat ein breites Spektrum und auch die Arbeitnehmerverbände, normalerweise die Gewerkschaften, können einzelne Betriebe, Berufe, Branchen, Konfessionen, politische Richtungen vertreten oder national einen einzigen Bund darstellen.

Ich werde notwendige Kurzbeschreibungen zu diesen Themenbereichen liefern, damit die Lohnfindung für die Baubeschäftigten im Tarifvertrag aber auch unmittelbar am Arbeitsort deutlich wird, möchte aber zum weiteren Studium dieser Fragen auf das Literaturverzeichnis verweisen.

Zukünftige Koordinierung der Lohnpolitik in der Bauwirtschaft in Europa

Abschließend werde ich einen Vorschlag ausarbeiten wie in Zukunft gehandelt werden könnte, um die Möglichkeiten der statistischen Erfassung und die Koordination vor einer Lohntarifrunde zu verbessern.

Hierzu habe ich einen Musterbogen für „Updating“ erstellt, der im Anhang enthalten ist.

Ergebnisse in Kurzform

In diesem Abschnitt möchte ich für jedes untersuchte Land mit wenigen Sätzen die Ergebnisse und die wesentlichen Eckpunkte der Löhne im Bausektor sowie die entsprechende Tarifpolitik skizzieren, zum einen für den schnellen Leser aber auch als Motivation dafür, im ausführlichen Länderbericht weitere Details nachzulesen.

In der **Zusammenfassung** weiter hinten werden dann insbesondere die Ergebnisse der 9 Länderstudien in Tabellen zusammengefasst und für die Diskussion aufbereitet.

Belgien

Die Baulöhne sind in Belgien hoch und die Lohnzusatzinkommen sind sehr gut, es gibt in vielen Ballungsräumen eine positive Lohndrift von ca. 10%, die Einhaltung der Tarifverträge ist sehr gut vor allem wegen der Allgemeinverbindlichkeit (AVE) aller Löhne, dem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von ca. 95% sowie einem ausgeprägten tariflichen Sozialkassensystem. Die Lohnfindung geschieht in freien Tarifverhandlungen, die Inflationsrate wird in bestimmten Zeitintervallen auf die Löhne umgerechnet, die Schwarzarbeit und die illegale Beschäftigung sind nicht sehr groß. Die Lohnzusatzkosten für die Bauarbeitgeber sind mit ca. 110% sehr hoch.

Dänemark

Das Lohn- und Tarifvertragssystem in Dänemark unterscheidet sich sehr von den anderen europäischen Ländern, denn es existieren keine schriftlich festgelegten Berufsgruppen und nahezu alle Lohn- und Arbeitsbedingungen werden auf der Baustelle oder im Betrieb zwischen Arbeitgeber und lokaler Baugewerkschaft tarifvertraglich fixiert. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist bei ca. 90%, Streiks sind pro Baustelle möglich und die ermittelten Durchschnittslöhne, normalerweise baustellenbezogene Leistungslöhne, sind die besten in der Länderstudie, allerdings sind die Steuern und Sozialversicherungsabgaben auch sehr hoch. Eine gesetzliche AVE existiert nicht aber wegen der fast 100%igen Organisation der Arbeitgeber und Beschäftigten werden die Tarifverträge eingehalten. Die Schwarzarbeit ist gering, es besteht eine positive Lohndrift in Ballungsgebieten und die Lohnzusatzkosten liegen bei ca. 80%.

Deutschland

Durch die wirtschaftliche Krise der Bauwirtschaft, den großen Abbau der regulären Arbeitsverhältnisse und Einsatz von osteuropäischen Arbeitnehmern und Baufirmen, zum Teil unter Bedingungen des Lohndumpings, sind in den letzten Jahren nur geringe Lohnsteigerungen erreicht worden. Dies betrifft nicht nur diesen Sektor, denn insgesamt ist die Reallohnentwicklung in Deutschland am unteren Ende der europäischen Entwicklung. Hinzu kommt eine negative Lohndrift von bis zu 20% in der Bauwirtschaft da es nur 2 allgemeinverbindliche Mindestlöhne jeweils in Ost und Westdeutschland gibt. Tarifliche Lohnnebenleistungen, die nicht über die tarifliche Sozialkasse abgerechnet werden, kommen oftmals nicht bei den Baubeschäftigten an und das Netz der Kontrollen über Betriebsräte und die Gewerkschaft, auch wegen dem starken Mitgliederrückgang, ist nicht so dicht wie in anderen EU-Ländern. Hinzu kommt, dass die illegale Beschäftigung und Scheinselbständigkeit sehr hoch ist, die Arbeitgeberverbände sich immer weiter aufspalten und die Abdeckung durch Tarifverträge sinkt. Die Lohnzusatzkosten sind mit ca. 80 bis 90% anzusetzen.

Ergebnisse in Kurzform

Finnland

In den letzten Jahren konnten sehr gute Lohnerhöhungen in der finnischen Bauwirtschaft vereinbart werden. Die landesweit gültigen Lohntarifverträge sind allgemeinverbindlich und werden durch betriebliche Abkommen um ca. 10 bis 20% verbessert. Sehr oft werden auch Prämien und Leistungszulagen vereinbart so dass die tatsächlichen Löhne deutlich über den tariflichen Mindestlöhnen liegen. Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung sind gering, die Einhaltung der Tarifverträge ist auch wegen dem Organisationsgrad der Beschäftigten von 80% sehr hoch, die Lohnzusatzkosten betragen ca. 45%.

Großbritannien

Durch die Liberalisierung des Arbeitsmarktes in Großbritannien sind die Arbeitsbeziehungen, insbesondere auch im Bausektor, deutlich verändert worden, sodass die Bauarbeiten fast überwiegend von (Schein-)Selbständigen erledigt werden, die nicht unmittelbar von Tarifverträgen erfasst werden. Bis zur aktuellen Wirtschaftskrise ist seit Jahren eine sehr gute konjunkturelle Aufwärtsentwicklung und ein dadurch bedingter großer Facharbeitermangel zu verzeichnen, der bei den Tariflöhnen zu extrem hohen Lohnsteigerungen führte. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist sehr gering, die Tarifverträge sind auch nicht zwingend einzuhalten und gelten oftmals nur als Orientierungsrahmen, wobei die Löhne im Großraum London ca. 20% über den Löhnen in anderen Landesteilen liegen. Die Arbeitgeberverbände strukturieren sich in den letzten Jahren mehrmals neu, die Lohnzusatzkosten betragen nur 12,8%. Durch die enorme Abwertung des Pfundes gegenüber dem Euro haben sehr viele europäische Baufacharbeiter das Land verlassen und werden zum Teil durch außereuropäische ersetzt.

Niederlande

In der niederländischen Bauwirtschaft besteht ein sehr differenziertes Tarifvertragsgefüge das nahezu alle Arbeitsbedingungen abdeckt und auf der Allgemeinverbindlichkeit aufbaut, die auch für die gesamte Lohntabelle gilt. Die Löhne sind hoch und die Lohnerhöhungen waren in den letzten Jahren sehr gut, die Tariflöhne sind Mindestlöhne und auf den Baustellen werden sehr oft Zuschläge, die auch an die Arbeitsleistung gekoppelt werden können, von 30 bis 50% bezahlt. In Ballungsgebieten ist eine positive Lohndrift von ca. 10% festzustellen. Die Schwarzarbeit ist nicht sehr hoch, allerdings ist in den letzten Jahren zu erkennen, dass Arbeitsverhältnisse in Selbständigkeit (Scheinselbständigkeit) umgewandelt werden. In den Niederlanden beträgt die tarifliche Arbeitszeit 36 Stunden pro Woche aber es werden normalerweise 40 Stunden gearbeitet, dies bedeutet dass 24 freie bezahlte Tage im Jahr zum Urlaub hinzugerechnet werden müssen. Die Einhaltung der Tarifverträge ist sehr gut, viele Leistungen werden über die tarifliche Sozialkasse abgewickelt, die Lohnzusatzkosten sind mit ca. 120% sehr hoch.

Polen

Die polnische Bauwirtschaft befindet sich in einem Umbruch, denn nach dem EU-Beitritt hat sich die wirtschaftliche Lage dieser Branche sehr verbessert. Die tatsächlich bezahlten Löhne steigen deutlich an was dazu führt, dass viele Baufacharbeiter aus

anderen EU-Ländern wieder im Heimatland arbeiten. Flächentarifverträge gibt es in der Bauwirtschaft nicht da es keine tariffähigen Arbeitgeberorganisationen gibt, allerdings sind in mehreren Großbetrieben Firmentarifverträge in Kraft. Hinzu kommt dass die Gestaltungsmacht der Gewerkschaften in den einzelnen Branchen gering ist. Nach wie vor werden die Arbeitsbedingungen durch Arbeitsgesetze geregelt weshalb die Gewerkschaften vorwiegend politisch im Gesetzgebungsverfahren agieren. Die Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung ist in der Bauwirtschaft extrem hoch, viele Löhne werden an „der Steuer vorbei“ gezahlt.

Spanien

Bis zur Finanzkrise 2008 herrschte in Spanien ca. 10 Jahre lang ein Bauboom der auch zu deutlichen Lohnerhöhungen geführt hat. Im Unterschied zu den anderen Ländern werden in Spanien die Löhne und zum Teil auch andere Einkommensbestandteile in über 50 regionalen Tarifverträgen vereinbart, die dann jeweils alle allgemeinverbindlich sind. Es gibt zwar auf Landesebene zentrale Vereinbarungen aber die Löhne werden regional geregelt und sind zum Teil sehr unterschiedlich, je nach Wirtschaftskraft und Kampfstärke der Tarifvertragsparteien. Eine weitere Besonderheit ist die Festlegung eines Jahreslohnes sowie einer Jahresarbeitszeit. Schwarzarbeit und Entlohnung bar auf die Hand ist sehr weit verbreitet.

Ungarn

Der ungarischen Baugewerkschaft ist es vor ca. 2 Jahren gelungen einen landesweiten Flächentarifvertrag für die Bauwirtschaft mit den Arbeitgeberverbänden abzuschließen der auch allgemeinverbindlich ist. Durch die großen Wechselkursschwankungen des Forint zum Euro sind die Tariflöhne in Euro umgerechnet nicht hoch, da aber die gezahlten Löhne auf der Baustelle ca. 30% darüber liegen und sehr oft auch noch ein Anteil an „der Steuer vorbei“ bezahlt wird sind sie existenzsichernd. Die Schwarzarbeit in der Bauwirtschaft ist sehr hoch und stellt ein großes Problem dar. Ungarische Baufacharbeiter sind nur in geringem Umfang als Entsendearbeiter in Europa auf Baustellen in anderen Ländern.

Landesbericht BELGIEN

Einleitung und allgemeine Informationen

In Belgien leben z.Z. 10.6 Mio. Menschen, es gibt 204000 Beschäftigte in der Bauwirtschaft die bei 52000 Baubetrieben beschäftigt sind.

Das politische System ist eine Konstitutionelle Monarchie mit einem König an der Spitze. Das Land besteht aus drei politischen Regionen (Flandern, Wallonien und Brüssel) und in der Verfassungsreform von 1992/93 wurde eine sehr komplizierte föderative Staatsform festgeschrieben.

In der Bauwirtschaft gibt es 3 Gewerkschaften mit einem Organisationsgrad von ca. 95% und 2 Arbeitgeberverbände mit sehr hoher Repräsentativität.

In der wirtschaftlichen Entwicklung der Bauwirtschaft kam es zu Beginn dieses Jahrhunderts zu einer Krise, aber seit 2004 ist ein deutliches Wachstum zu erkennen, das im Jahr 2006 sogar bei 7,4% gegenüber dem Vorjahr lag.

Arbeitsgesetzgebung und Struktur der Tarifverträge

Seit es in Belgien den Vertrag der Sozialen Sicherheit von 1944 gibt, der bis heute nicht wesentlich in Frage gestellt wird, ist der Konsens ein wesentliches Element in der belgischen Gesellschaft. Dies bedeutet, dass die Tarifvertragsparteien in engem Kontakt miteinander stehen und es ein Tarifverhandlungssystem für die einzelnen Branchen, so auch die Bauwirtschaft gibt. Die Zusammenarbeit mit den politischen Gremien, vor allem mit den Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsministern ist sehr eng verflochten, insbesondere wenn es um die Abstimmung von Lohnleitlinien zwischen den Dachverbänden geht, sodass man von einem **tripartistischen System** reden kann.

Hinzu kommt, dass vor allem in der Bauwirtschaft **paritätische Sozialfonds** einen wichtigen Stellenwert besitzen und hierüber mehrere tarifliche Leistungen abgewickelt werden.

Gesetzliche Grundlagen

In Belgien ist die gesetzliche Grundlage für Tarifverhandlungen und Tarifverträge nicht so dicht wie in einigen anderen europäischen Staaten, aber für die Arbeitnehmer, vor allem auch in der Bauwirtschaft, sind einige elementare Bedingungen sehr gut geregelt. Das Gesetz von 1968 über die Tarifverhandlungen und die Paritätischen Ausschüsse regelt insbesondere die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen durch ein „**Königliches Edikt**“ (existiert seit 1944) das von Gewerkschafts- oder Arbeitgeberseite erwirkt werden kann und in letzter Zeit immer häufiger genutzt wird. Dadurch ist die Gültigkeit der Tarifverträge sehr hoch und da auch ausländische Betriebe darunter fallen, sind die Entsendebedingungen in der Bauwirtschaft klar definiert und gleiche Arbeits- und Lohnbedingungen (sind) gesichert.

Die Regelung von Konflikten, Streik, Aussperrung und Schlichtung ist nicht gesetzlich geregelt und bleibt den jeweiligen Tarifvertragsparteien vorbehalten. Es gibt allerdings viele höchstrichterliche Entscheidungen, die insbesondere bei Streiks zu beachten sind.

Definition der Tarifvertragsparteien

Die gewerkschaftliche Vertretung in der Bauwirtschaft wird von 3 Gewerkschaften wahrgenommen, und zwar der **Christlichen Gewerkschaft** CSC-CCTBB mit ca. 50%, dem **Allgemeinen Gewerkschaftsbund** FGTB-CG mit ca. 40% und der **Liberalen Gewerkschaft** ACLVB mit ca. 5% Anteil an den beschäftigten Arbeitern.

Die beiden Arbeitgeberverbände sind die **Confederation Nationale de la Construction** mit ca. 15000 und die **Bouw Unie** mit ca. 8000 Mitgliedsbetrieben. Insgesamt kann auf beiden Seiten von einer sehr hohen Repräsentativität in der Bauwirtschaft gesprochen werden.

Struktur der Tarifverträge

Die Tarifverhandlungen in Belgien finden im Allgemeinen relativ zentralisiert statt und das auf drei Ebenen, der überberuflichen- (national und Sektor übergreifend), der Branchen- und der Unternehmensebene. In der Bauwirtschaft ist der landesweite Tarifvertrag das wichtigste Instrument zur Regelung der Arbeitsbeziehungen.

Auf Landesebene ist der **„Nationale Rat der Arbeit“** das Organ für Tarifverhandlungen, der seit 1968 überberufliche Tarifvereinbarungen abschließen kann, die dann allgemeinverbindlich sind. Diese Regelungen betreffen z.B. die Arbeitszeit, den Mindestlohn, den Vorruhestand, die Teil- und Gleitzeit sowie die neuen Technologien.

Die unmittelbaren Tarifverhandlungen für die jeweiligen Branchen werden von den Paritätischen Ausschüssen geführt, in denen die Arbeitgeber, die Gewerkschaften sowie die Zuständigen der Regierung vertreten sind. Der Arbeitsminister entscheidet über die Zuordnung zu den jeweiligen Paritätischen Ausschüssen, sie können auch spezielle Unterausschüsse bilden.

Lohnstruktur und Berufsgruppen

Im belgischen Tarifvertrag für die Bauwirtschaft sind sehr viele Lohngruppen geregelt. Ich möchte zum besseren Vergleich 5 Berufsgruppen beschreiben (sie entsprechen im Tätigkeitsprofil den anderen untersuchten Ländern) und die Löhne mit Stand **31.3.2009** auflisten. Da die Tarifverhandlungen kurz vor dem Abschluss stehen, muss eventuell eine Korrektur vorgenommen werden. Es ist wichtig festzuhalten, dass die Löhne **Mindestlöhne** für die Berufsgruppen sind, auch entsprechend den Anforderungen der Entsenderichtlinie.

LG 1: **12,14 €** Ungelernter Arbeiter ohne Erfahrung

LG 2: **12,74 €** Ungelernter Arbeiter mit Erfahrung

LG 3: **13,76 €** Facharbeiter mit Berufsausbildung

LG 4: **14,61 €** Spezialbaufacharbeiter

LG 5: **15,13 €** Vorarbeiter/Kolonnenführer

Weitere regionale Lohntarifverträge gibt es in der Bauwirtschaft nicht.

Die tarifliche wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt **38** Stunden, es werden

Länderbericht BELGIEN

jedoch normalerweise 40 Stunden gearbeitet mit einem Ausgleich von 12 freien Tagen im Jahr.

Bei dem Verfahren zur Erhöhung der Löhne gibt es eine belgische Besonderheit, denn es ist gesetzlich seit einigen Jahren geregelt, dass der Lohnzuwachs nicht höher als in Frankreich, den Niederlanden und Deutschland sein darf, wenn man den Durchschnitt dieser drei Länder bildet. Auf Grund vieler wirtschaftlicher Ermittlungen wird auf nationaler Ebene zwischen den Dachverbänden der Sozialpartner und dem Staat ein Prozentsatz, normalerweise für zwei Jahre ermittelt, der in Branchentarifverhandlungen nicht überschritten werden darf.

Automatisch wird in der Bauwirtschaft jeweils zu Beginn des Quartals der ermittelte **Inflationsausgleich** auf die Stundenlöhne aufgerechnet und auch ausgezahlt.

Allgemeinverbindlichkeit

Auf Antrag einer der Tarifvertragsparteien können die Inhalte der Tarifverträge auch auf unorganisierte Arbeitgeber und Arbeitnehmer übertragen werden, entweder in Form einer Bekanntmachung oder durch eine königliche Verordnung. Tarifverträge gelten dann für alle in- und ausländischen Betriebe und Beschäftigten, insbesondere was die Löhne und Arbeitszeiten sowie die Bestimmungen der Sozialfonds betrifft. Die Umsetzung der Entsenderichtlinie ist zum Schutz der Beschäftigten gut geregelt.

Umsetzung der Tarifverträge im Betrieb und auf der Baustelle

Aus allen durchgeführten Interviews und weiteren Erkenntnissen ist festzuhalten, dass diese tariflichen Löhne in allen Regionen auf den Baustellen eingehalten werden. Eine Unterschreitung existiert kaum aber auch übertarifliche Lohnzahlungen sind selten, es sei denn besonders qualifizierte Arbeit ist zu vergüten. Eine gewisse regionale, betriebliche und konjunkturelle Besserstellung von Beschäftigten geschieht durch Lohnzusatzbestandteile, die noch näher beschrieben werden.

Zur guten Einhaltung der Tariflöhne trägt sicherlich die hohe Organisationsdichte der Arbeitgeber und Beschäftigten bei. Hinzu kommt, dass von den Gewerkschaften viele Unterstützungsleistungen an die Mitglieder bezahlt werden und eine Überprüfung der gezahlten Löhne somit leicht machbar ist. Der Druck auf die legalen Arbeitsverhältnisse in der Bauwirtschaft ist in Belgien auch deshalb nicht so stark, da illegale Beschäftigung und Lohndumping durch ein intensives Kontrollsystem niedrig gehalten werden.

Weitere Lohnbestandteile nach Tarifvertrag

Seit vielen Jahren ist in den belgischen Tarifverträgen für die Bauwirtschaft ein dichtes Netz für weitere Einkommensbestandteile über den unmittelbaren Stundenlohn hinaus geknüpft worden. Einige dieser Vergütungen werden von der **Sozialkasse der Bauwirtschaft** individuell an die Beschäftigten überwiesen und die Finanzierung geschieht durch Umlage bei den Baubetrieben in Prozentpunkten des Bruttoarbeitnehmerentgeltes.

- Wird die regelmäßige Arbeitszeit überschritten oder erfolgt sie zu unüblicher Zeit wird eine **Überstundenzulage von 20 bis 50%** fällig.
- Für die Anreise zum Arbeitsort gibt es eine **Fahrgelderstattung** für öffentliche Verkehrsmittel sowie das eigene Fahrzeug.
- **Bei Fahrgemeinschaften** erhält der **Fahrer** eine zusätzliche Vergütung.
- **Ein Spesensatz von 22,11 €/Tag** sowie ein **Übernachtungszuschuss von 10,87 €** wird bezahlt wenn die tägliche Rückreise nicht möglich ist.
- In einigen Fällen gibt es auch einen **Essenzuschuss** (Scheck) für die nahegelegene Baustelle z.B. von **6.- €/Tag**.
- **Erschweriszuschläge** gibt es pro Stunde von 10 bis 100%. für ca. 30 Spezialarbeiten.
- Hinzu kommen **Einmalzahlungen** für 25 und 35 Jahre **Betriebszugehörigkeit** in Höhe von **400.-** sowie **600.- €**.

Reallohn am Arbeitsplatz

Durch die hohe Organisationsdichte der Sozialpartner ist die Umsetzung und Einhaltung der Tarifverträge normalerweise gewährleistet. Beide Seiten gehen sehr hart gegen Unterbietungskonkurrenz zu Lasten der Einkommen vor. Hinzu kommt in der Bauwirtschaft ein ausgeprägtes **Tarifliches Paritätisches Sozialkassensystem** über das weitere Einkommensbestandteile abgewickelt werden, normalerweise durch Abführung von entsprechenden Prozentsätzen auf den Bruttolohn durch den Arbeitgeber und Auszahlung durch die Kasse direkt oder über die Gewerkschaft an den Arbeitnehmer. Da dies ein sehr kompliziertes Verfahren ist möchte ich auf beigefügte Tabellen verweisen und nur die **9%ige Einmalzahlung an Weihnachten** und die **2%ige Prämie wegen Schlechtwetter** auf den Baustellen erwähnen, bezogen jeweils auf das normale Jahreseinkommen.

Lohn eines Facharbeiters am Beispiel berechnet

Damit die Löhne der Beschäftigten in den 9 Ländern vergleichbar werden habe ich beispielhaft Berufsgruppen sowie den Spezialbaufacharbeiter mit dem Ecklohn, zwei Arbeitssituationen und zwei Familienstände in allen Ländern verglichen, wie in der Einleitung erläutert und aus dem Tabellenteil ersichtlich.

Lohnkosten für den Arbeitgeber

In Belgien sind durch die Tarifverträge sowie die Sozialgesetzgebung zur Berechnung der unmittelbaren Arbeitskosten für den Unternehmer viele Bestimmungen zu berücksichtigen.

In der Summe ergeben sich dadurch **105% bis 111%**, die für die Kalkulation auf den Bruttolohn hinzuzurechnen sind. Aus den Tabellen gehen weitere Details hervor.

Länderbericht BELGIEN

Brutto- und Nettoeinkommen für die Beschäftigten

In bisher vorliegenden vergleichenden Studien zu Löhnen (für die Bauwirtschaft liegen solche differenzierten Untersuchungen bisher nicht vor) sind normalerweise Tariflöhne oder Durchschnittsentgelte Brutto verglichen worden. Ich möchte in dieser Studie den Versuch unternehmen auch Netto-Vergleiche anzustellen und diese auch mit Kaufkraftstandards zu vergleichen, denn gerade durch die aktuellen Wechselkursschwankungen ist dies notwendig wenn man ein objektives Bild erhalten will.

Auf die ermittelten Bruttoeinkommen der Bauarbeiter sind **13,07% persönliche Sozialabgaben** für Versicherungen für Gesundheit, Rente und gegen Arbeitslosigkeit sowie Arbeitsunfälle anzurechnen. Hinzu kommt ein Prozentsatz von ca. **30% an Steuern**, der natürlich auf Grund des persönlichen Familienstandes variieren kann. Aus der Tabelle sind Beispiele zu erkennen.

- **Beispiel Berechnung für Spezialbaufacharbeiter**, 5 Jahre Erfahrung, a) alleinstehend und b) verheiratet mit 2 Kindern, beschäftigt c) wohnortnah und d) in 100 km Entfernung ohne tägliche Heimfahrt mit 5 Überstunden in der Woche.

Tabelle: Monatseinkommen Belgien - Stand 31. März 2009

Einkommensbestandteile	Tarifvertrag Leistungen	Facharbeiter c) wohnortnah	Facharbeiter d) 100 km entfernt
Lohn/Stunde	14,61 €	14,61 €	14,61 €
Arbeitszeit (165)	38 Std.	38 Std.	43 Std.
Monatslohn	2410,65 €	2410,65 €	2410,65 €
Überstundenzuschlag	20-50%		350,64 €
Erschwerniszulage	10-100%		
Fahrkostenerstattung			ca. 100,- €
Auslösung	22,11 €		442,20 €
Übernachtungszuschlag	10,87 €		217,40 €
Verpflegungszuschlag	6,- €	120,- €	120,- €
Treue/Altersprämie	400,-/600,- €		
Brutto-Einkommen		2530,65 €	3638,19 €
Steuer/Sozialabgaben a)	42,0%		
Steuer/Sozialabgaben b)	30,6%		
Netto-Einkommen a)		1467,78 €	2110,15 €
Netto-Einkommen b)		1756,27 €	2524,90 €

Kaufkraft des Einkommens im Vergleich

Für die vorliegende Untersuchung greife ich auf den monatlich ermittelten Kaufkraftstandard von Eurostat zurück und verwende die Daten von März 2009. Eurostat berechnet alle EU-Länder und setzt dann den ermittelten Durchschnitt mit 100 an. Danach hat Belgien einen **KKS von 118**. Näheres ist aus den Tabellen im Anhang zu entnehmen.

Fazit

In der belgischen Bauwirtschaft ist durch die hohe Organisationsdichte auf Arbeitgeber und Arbeitnehmerseite, durch einen ausgeprägten sozialen Dialog und mit tariflichen Sozialkassen ein System entwickelt worden, das aus meiner Sicht als sehr positiv in Europa zu bewerten ist. Nach Tarifvertrag stehen die Löhne und Einkommen nicht an der Spitze aber durch die hohe Einhaltung der tariflichen Bestimmungen ist das reale Einkommen auf der Baustelle sehr gut. Durch die vielen allgemeinverbindlichen Tarifverträge ist auch die Entsendeproblematik gut gelöst.

Landesbericht DÄNEMARK

Einleitung und allgemeine Informationen

In Dänemark leben ca. 5,4 Mio. Einwohner zum großen Teil auf Inseln, die mit Brücken und Fähren gut verbunden sind. Seit 1849 ist das politische System von einer konstitutionellen Erbmonarchie geprägt, der aber ein Einkammerparlament sowie starke demokratische Institutionen, die in der Verfassung von 1953 geregelt sind, zur Seite stehen.

In der Bauwirtschaft sind 160000 Arbeiter bei 22000 Selbständigen beschäftigt. In der wirtschaftlichen Entwicklung des Baugewerbes ist nach einer Krise in den 90iger Jahren in letzter Zeit ein schwacher Aufschwung zu erkennen, sodass die Arbeitslosigkeit nicht weiter angestiegen ist.

Arbeitsgesetzgebung und Struktur der Tarifverträge

Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern ist die Arbeitsgesetzgebung nicht sehr ausgeprägt. Traditionell, und das seit vielen Jahrzehnten, werden die zentralen Fragen im Arbeitsleben, vor allem für die Arbeitnehmer, durch Tarifvertrag geregelt. Es gibt kein Tarifvertragsgesetz, keine Allgemeinverbindlichkeit, kein Betriebsverfassungs- und kein Kündigungsschutzgesetz, diese Regelungen ergeben sich durch die Gestaltungsmacht der Sozialpartner und werden in Tarifverträgen festgeschrieben. Tarifverträge können autonom abgeschlossen werden, aber eine 100-prozentige Tarifautonomie ist nicht gegeben, denn der Staat besitzt Eingriffsmöglichkeiten, die in den 80iger Jahren des letzten Jahrhunderts auch manchmal genutzt wurden, wenn die Tarifabschlüsse über Lohnerhöhungen nach Meinung der jeweiligen Regierung zu hoch ausgefallen sind. In dieser Zeit gab es auch regierungsamtliche Empfehlungen, dass die Lohnerhöhungen wegen der Exportgefährdung nicht über den Abschlüssen der anderen vergleichbaren EU-Länder liegen dürfen.

Gesetzliche Grundlagen

Allerdings ist die Bestimmung „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ seit 1976 gesetzlich verankert und eine wichtige Grundlage für das dänische Tarifsysteem, denn durch die hohe Organisationsdichte auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ist somit die Grundlage für die unbedingte Tarifvertrageseinhaltung gegeben und Tarifverstöße können besser bekämpft werden.

Definition der Tarifvertragsparteien

Alle Baubetriebe in Dänemark müssen Mitglied im zuständigen Arbeitgeberverband sein. Die Baubeschäftigten sind zu ca. **90%** in den 5 zuständigen Gewerkschaften organisiert, für das Bauhauptgewerbe in der „**3 F**“, die sich alle im **BAT-Kartellet** zusammengeschlossen haben. (In den letzten Jahren haben sich die sehr berufsbezogen strukturierten Einzelgewerkschaften zu größeren Verbänden zusammengeschlossen und sich in der **SID (Gewerkschaft der an- und**

ungelernten Arbeiter) gesammelt.) Der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad lässt sich auch daraus erklären, dass die Arbeitslosenversicherung und die Auszahlung von Arbeitslosengeld sowie die Arbeitsvermittlung über die Gewerkschaften durchgeführt wird. Auch auf Arbeitgeberseite hat in den letzten Jahren ein Konzentrationsprozess stattgefunden, sodass zentral zügig und schnell über Leitlinien und Eckwerte verhandelt werden kann, danach aber vor allem in den betrieblichen Tarifverhandlungen die Löhne und Lohnerhöhungen festgelegt werden.

Die dänische Tarifvertragsstruktur hat sich zu einem eigenständigen Lohnsystem entwickelt das mit den anderen europäischen Systemen nicht vergleichbar ist, vor allem wenn das System der „Mindestlöhne“ mit dem ergänzen durch „Normallöhne“ zu einem System „zentralisierter Dezentralisierung“ wird, das am Beispiel der Bauwirtschaft gut erläutert werden kann.

Struktur der Tarifverträge und Verhandlungssystem

Grundsätzlich ist für das dänische Tarifsysteem festzuhalten, dass nahezu alle Branchen zeitlich parallel verhandeln und dies in einem sehr engen Korridor von zwei bis vier Monaten.

Die Laufzeit ist normalerweise zwei Jahre. In letzter Zeit sind hier Differenzen aufgetreten, sodass die Laufzeiten von 1 bis 4 Jahren ausgeweitet wurden. Eine Trennung zwischen Lohnregelungen und anderen Arbeitsbedingungen in differenzierten Tarifverträgen ist unüblich, die gesamten Arbeitsbedingungen stehen in jeder Tarifrunde zur Verhandlung.

Normalerweise ist Dänemark ein einheitliches Tarifgebiet und in der Bauwirtschaft wird im sogenannten Minimallohnsystem verhandelt. Dies bedeutet, dass zentral eine Lohnerhöhung oder Verbesserungen bei anderen Arbeitsbedingungen nach Verhandlungen zwischen den Branchentarifvertragsparteien festgelegt werden, die als Minimalverbesserungen gelten und in den Betrieben durch Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und betrieblicher Gewerkschaft verbessert werden können. Dadurch erhalten die Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb mit Unterstützung der lokalen Gewerkschaftsorganisation sowie der einzelne Arbeitgeber Gestaltungsmöglichkeiten, um regionale und konjunkturelle aber auch arbeitstechnische (z.B. Leistungsentlohnung) Komponenten einzubeziehen. Eine Verschlechterung gegenüber den zentralen Ergebnissen ist aus rechtlicher Sicht nicht möglich, jeder betriebliche Tarifvertrag muss von der zentralen Gewerkschaftsleitung mitunterschrieben werden. In diesem Zusammenhang wird oft vom dänischen Weg in den Tarifverhandlungen oder „Tarifpolitik á la carte“ gesprochen.

Lohnstruktur und Berufsgruppen

In der dänischen Bauwirtschaft gibt es **keine klassische Lohnstruktur** wie in anderen europäischen Ländern und auch definierte Berufsgruppen mit bestimmten Ausbildungsabschlüssen oder Tätigkeitsprofilen kennt man nicht. Viel entscheidender ist die unmittelbar ausgeübte Tätigkeit auf der Baustelle, es werden Löhne für Maurer, Zimmermann, Betonbauer oder Maschinist in einem Baustellen Tarifvertrag

Länderbericht DÄNEMARK

vereinbart. Grundlage ist das nationale Lohnabkommen, das zwischen den nationalen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden vereinbart worden ist und faktisch als Mindestlohn gilt. Normalerweise werden diese Löhne durch die Baustellen Tarifverträge um 10 bis 20 % aufgestockt, je nach Konjunktur, Schwierigkeit der Baustelle und Region. Diese Aufstockung wird sehr oft mit Leistungsabsprachen und Leistungslohnen pro Monat oder für den gesamten Zeitablauf einer Baustelle gekoppelt.

Mit **Stand 31. März 2009 ist von 130 DKR pro Stunde als Durchschnittslohn** auszugehen.

In Euro umgerechnet zum gleichen Datum (Kurs 1 € entspricht 7,447 DKR) beträgt der Durchschnittslohn **17,46 € /Std.**

Allgemeinverbindlichkeit und allgemeinverbindliche Mindestlöhne

Eine Regelung zur Allgemeinverbindlichkeit wie in vielen anderen europäischen Staaten gibt es in Dänemark nicht, somit auch keine gesetzlichen Mindestlöhne. Allerdings haben Tarifverträge unmittelbare Gültigkeit für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Mitglied im vertragsabschließenden Verband oder der zuständigen Gewerkschaft sind. Ist der Arbeitgeber an den Tarifvertrag gebunden gelten die Bestimmungen auch für die Arbeitnehmer im Betrieb die keiner Gewerkschaft angehören.

Die rechtlichen und tariflichen Bestimmungen in Dänemark fallen unter die skandinavische Struktur ohne eine Allgemeinverbindlichkeit, die allerdings durch die aktuelle Rechtsprechung des EuGH in Luxemburg im Fall „Laval“, der sich in der schwedischen Bauwirtschaft ereignete, in Frage gestellt werden. Heute ist nicht absehbar wie diese rechtlichen Konflikte gelöst werden sollen, mehrere Vorschläge werden diskutiert bis hin zur Veränderung der Entsenderichtlinie durch den europäischen und die nationalen Gesetzgeber.

Umsetzung der Tarifverträge im Betrieb und auf der Baustelle

Die Stärke des dänischen Tarifvertragssystems in der Bauwirtschaft ist die sehr gute Umsetzung der tariflichen Bestimmungen, dies vor allem auch durch den sehr hohen Organisationsgrad bei Arbeitgebern und Beschäftigten. Hinzu kommt, dass die Arbeitgeberverbände einzelne Arbeitgeber ausschließen können wenn Verstöße gegen Tarifverträge vorkommen und die lokale Gewerkschaft ein unmittelbares Recht auf Kontrolle und Überprüfung der Löhne und die anderen Arbeitsbedingungen hat. Da im dänischen Recht „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ ein hohes Gut ist wird es auch von den unmittelbar auf den Baustellen beschäftigten Arbeitern kontrolliert und die lokalen Gewerkschaften veröffentlichen die Tarifverträge zur verbesserten Transparenz zum Teil im Internet.

Im dänischen Arbeits- und Tarifvertragsrecht ist verankert, dass binnen 30 Tagen ein Tarifvertrag auf der Baustelle abgeschlossen werden muss. Wird dies vom Arbeitgeber verweigert können die Gewerkschaften auf der Baustelle Erzwingungsstreiks durchführen und Gewerkschaftsmitglieder anderer Baustellen können zu Boykott Maßnahmen an der Baustelle aufgerufen werden. Da dies oft geschieht werden die

Regeln eingehalten, Lohn- und Sozialdumping, auch illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit, sind deshalb selten anzutreffen. Für Entsendebetriebe aus Niedriglohnländern gelten darüber hinaus noch weitere Bestimmungen so dass auch in diesen Fällen Lohndumping sehr selten ist.

Arbeitgeber, die Tarifverträge unterlaufen, werden bestraft und müssen Geldbußen an die zuständige Gewerkschaft bezahlen.

Weitere Lohnbestandteile nach Tarifvertrag

In Dänemark wird auf den Lohn pro Stunde großes Gewicht gelegt, denn durch die Baustellen-Tarifverträge sind Arbeiterschwernisse oder Besonderheiten der Bauwerkserstellung gut in die Lohnhöhe einzurechnen sodass weitere Zuschläge entfallen können.

Daneben gibt es in der Bauwirtschaft tarifliche paritätische Sozialkassen über die viele Leistungen abgerechnet und an die Beschäftigten ausgezahlt werden, so z.B. Zusatzrenten, Urlaub, Weiterbildung usw.

Die weiteren Einkommensbestandteile sind für die dänische Bauwirtschaft nur sehr schwierig für einen europäischen Vergleich zu ermitteln, da viele dieser Leistungen baustellenbezogen vereinbart werden. Für die weiteren Betrachtungen stütze ich mich auf Mittelwerte, die sich aus den Interviews ergeben haben.

- Die **regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt 37 Stunden** wenn es einen Tarifvertrag für die Baustelle gibt, ansonsten gilt die 48 Stunden Woche,
- die **Überstundenzuschläge** betragen zwischen 50 und 100 %, dies betrifft auch die Nacharbeit sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen,
- **Erschwerniszulagen** werden auf der Baustelle vereinbart, genau wie
- **Fahrtgeld und Auslösung**. Normalerweise hat der Arbeitnehmer Kosten bis zu 10 km selbst zu tragen und danach werden sehr oft die steuerlichen Sätze zu Grunde gelegt. Bei Fernbaustellen muss der Arbeitgeber eine Übernachtung in der Touristenklasse stellen und für die kostenlose Verpflegung sorgen.
- Der **Urlaubsanspruch beträgt 30 Werkstage (25 Arbeitstage)**, der Arbeitgeber muss nach Gesetz 12,5 % für den Urlaub auf den Bruttolohn bezahlen, wenn ein Tarifvertrag besteht müssen 19,5 % abgeführt werden.

Reallohn am Arbeitsplatz

Das reale Einkommen am Arbeitsplatz setzt sich aus den tariflichen Bedingungen im nationalen Tarifabkommen sowie den Zulagen auf der Baustelle zusammen die in einem Tarifvertrag geregelt werden, der zwischen der lokalen Gewerkschaftsorganisation mit Unterstützung ihrer Baustellendelegierten und dem Arbeitgeber abgeschlossen wird. Diese Tarifverträge können sehr umfassend sein indem alle Arbeitsbedingungen besser geregelt werden als im Gesetz oder im nationalen Tarifabkommen festgelegt ist. Der Arbeitgeber muss die vereinbarten Arbeitsbedingungen auch denjenigen Beschäftigten gewähren die nicht Mitglied der entsprechenden Gewerkschaft sind.

Länderbericht DÄNEMARK

Brutto und Netto Einkommen eines Facharbeiters am Beispiel berechnet

Da es in Dänemark zwar nationale Tarifabkommen gibt die als Mindestarbeitsbedingungen gelten, diese aber durch Baustellen Tarifverträge oftmals um bis zu 20 % des Einkommens verbessert werden ist die Erstellung einer Beispielrechnung für einen Facharbeiter schwierig.

Ich werde mich deshalb auf die Durchschnittsangaben stützen und in weiteren Interviews können die Berechnungsansätze verbessert werden.

- **Beispiel Berechnung für Spezialbaufacharbeiter**, 5 Jahre Erfahrung, a) alleinstehend und b) verheiratet mit 2 Kindern, beschäftigt c) wohnortnah und d) in 100 km Entfernung ohne tägliche Heimfahrt mit 5 Überstunden in der Woche.

Tabelle: Monatseinkommen Dänemark - Stand 31. März 2009

Einkommensbestandteile	Tarifvertrag Leistungen	Facharbeiter c) wohnortnah	Facharbeiter d) 100 km entfernt
Lohn/Stunde	130,- DKR / 17,46 €	130,- DKR / 17,46 €	130,- DKR / 17,46 €
Arbeitszeit (161)	37 Std.	37 Std.	42 Std.
Monatslohn	20930,- DKR / 2811,06 €	20930,- DKR / 2811,06 €	20930,- DKR / 2811,06 €
Überstundenzuschlag	50-100%		3900,- DKR / 523,70 €
Fahrkostenerstattung			ca. 800,- DKR / 107,43 €
Brutto-Einkommen		20930,- DKR / 2811,06 €	25630,- DKR / 3441,65 €
Steuer/Sozialabgaben a)	41,0%		
Steuer/Sozialabgaben b)	35,8%		
Netto-Einkommen a)		12348,70 DKR / 1658,12 €	15121,70 DKR / 2030,48 €
Netto-Einkommen b)		13437,06 DKR / 1804,35 €	16454,46 DKR / 2209,48 €

Lohnkosten für den Arbeitgeber

In der dänischen Bauwirtschaft existieren auch Tarifverträge über Zusatzrenten und weitere Leistungen die durch Umlage der Arbeitgeber an Sozialkassen finanziert werden.

Es ist von ca. **80% Lohnzusatzkosten** auszugehen, die allerdings in weiteren Experteninterviews noch genauer definiert werden müssen.

Kaufkraft des Einkommens im Vergleich

Der aktuelle Kaufkraftstandard wird von Eurostat mit **120** angegeben

Fazit

Das Lohnsystem, die dazugehörigen Tarifverträge sowie die Durchsetzung von Betriebs-Tarifverträgen und die konsequente Einhaltung der vereinbarten Löhne auf der Baustelle sind in Dänemark sehr speziell und nur bedingt mit anderen Ländern in Europa zu vergleichen. Die Arbeitsbedingungen für Baubeschäftigte sind gut, die Entsendeproblematik ist sehr gut gelöst und der Organisationsgrad ist sehr hoch. Dies alles sind benchmarks die in der weiteren Diskussion beachtet werden sollten.

Landesbericht DEUTSCHLAND

Einleitung und allgemeine Informationen

Die Bundesrepublik Deutschland ist eine parlamentarische föderalistische Demokratie, in der das Sozialstaatsprinzip und die Tarifautonomie in der Verfassung geregelt sind. Die aktuelle Einwohnerzahl beträgt z. Z. ca. 82,2 Mio., in der Bauwirtschaft gibt es ca. 720000 abhängig Beschäftigte, die bei rund 70000 Baubetrieben tätig sind. Hinzu kommen ca. 200000 Beschäftigte, die als „Ein-Mann Unternehmen“, (auch als „Scheinselbständige“ bezeichnet) oder illegal beschäftigt werden. In Deutschland ist das **Bauhauptgewerbe** der wichtigste Teil der Bauwirtschaft, Maler und Lackierer, Dachdecker, Gerüstbauer und das Abbruchgewerbe haben eigene Tarifverträge.

Die wirtschaftliche Entwicklung in der Bauwirtschaft war nach der deutschen Wiedervereinigung von 1990 bis 1996 sehr gut, danach folgten ca. 10 Jahre Krise mit deutlichem Beschäftigungsabbau und großen strukturellen Veränderungen, in den beiden letzten Jahren ist eine Konsolidierung insbesondere auch bei den Beschäftigtenzahlen eingetreten.

In der gesamten Bauwirtschaft unter Einbeziehung des Bauausbau- und Baunebengewerbes sowie der Baustoffindustrie gibt es ca. 1.8 Mio. Beschäftigte.

Im hier zu beobachtenden Baugewerbe gibt es eine Gewerkschaft (Organisationsgrad ca. 35%) und zwei Arbeitgeberverbände (Org. grad ca.65%).

Arbeitsgesetzgebung und Struktur der Tarifverträge

Nach der wechselvollen Geschichte, zwei verheerenden Weltkriegen, dem Verbot der freien Gewerkschaften 1933 sowie Verfolgung und Ermordung von Gewerkschaftern durch die Faschisten sind die gesamten Arbeits- und Sozialbeziehungen seit 1949 in Deutschland auf eine neue Grundlage gestellt worden.

Nach dem Fall der Mauer am 9. November 1989 und der **deutschen Wiedervereinigung** am 3.Oktober 1990 sind die westdeutschen Strukturen der Arbeitsbeziehungen auf Ostdeutschland ausgedehnt worden, sehr oft mit zum Teil langen Übergangsfristen. Gerade in der Bauwirtschaft hat die Öffnung der Grenzen in Deutschland seit 1989 und die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in Europa ab 1993 große Auswirkungen auf die Tarifverträge und die Löhne ausgeübt die überwiegend für die Arbeitnehmer als negativ einzuschätzen sind.

Gesetzliche Grundlagen

Im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland ist 1949 festgeschrieben worden, dass die Koalitionsfreiheit für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer aller Berufe sichergestellt ist. Hinzu kommt, dass eine **Tarifautonomie** formuliert wurde die es den Tarifvertragsparteien erlaubt, autonom die Arbeitsbedingungen in der Branche oder im Betrieb zu regeln, landesweit, regional oder auch für einzelne Betriebe und Unternehmen.

Ergänzend gibt es das Tarifvertragsgesetz, in dem die Anforderungen, Rahmenbedingungen und weiteren Rechtsnormen für die Tarifparteien sowie die Tarifverträge definiert sind. Es ist geregelt, dass die Tarifverträge nur für diejenigen Gültigkeit haben die unmittelbar Mitglied bei den Tarifvertragsparteien

(Arbeitgeberverband und Gewerkschaft) sind. Eine Allgemeinverbindlichkeit kann unter bestimmten Voraussetzungen beantragt werden.

Die betrieblichen Ergänzungen in diesem System sind im Betriebsverfassungsgesetz geregelt,

Betriebsvereinbarungen können nichts regeln was normalerweise in Tarifverträgen beinhaltet ist, auch Verschlechterungen für die Beschäftigten darf es nicht geben, es sei denn es gibt in den Tarifverträgen eine Öffnungsklausel in der beschrieben ist unter welchen Bedingungen eine Unterschreitung des Tarifniveaus möglich ist.

Definition der Tarifvertragsparteien

In der deutschen Bauwirtschaft werden die Tarifverträge vom **Hauptverband der Deutschen Bauindustrie** (Großbetriebe), dem **Zentralverband des Deutschen Baugewerbes** (Handwerksbetriebe) sowie der **Industriegewerkschaft Bauen Agrar Umwelt** (IG BAU) abgeschlossen.

In Deutschland gilt das Prinzip: Ein Betrieb – eine Gewerkschaft (**Einheitsgewerkschaft**). Deshalb werden von der IG BAU die Tarifverträge für alle Beschäftigten in der Bauwirtschaft abgeschlossen, die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden, unabhängig davon, ob sie direkt auf der Baustelle als Maurer, Zimmermann, Betonbauer, Baumaschinist, Kraftfahrer oder Bauzeichner, Bauingenieur, Sekretärin im Büro eines Baubetriebes tätig sind.

Struktur der Tarifverträge

Im Wesentlichen gliedert sich die Tariflandschaft nach Rahmen-, Entgelt- und Spezialtarifverträgen, normalerweise für das gesamte Gebiet von Deutschland. In den **Rahmentarifverträgen** werden die gesamten Arbeitsbedingungen festgelegt, im Normalfall für drei bis fünf Jahre und sie sind für die Arbeiter allgemeinverbindlich. In den **Sondertarifverträgen** werden z.B. die paritätischen Sozialkassen und ihre Verfahren, die Schlichtung, tarifliche Zusatzrente, Berufsausbildung und Winterbauförderung geregelt. In den **Entgelttarifverträgen** werden die Löhne, Mindestlöhne, Gehälter sowie Ausbildungsvergütungen festgelegt, normalerweise jährlich, manchmal auch mit zwei-jähriger Laufzeit. Allgemeinverbindlich sind nur die Mindestlöhne West und Ost.

Lohnstruktur und Berufsgruppen

Gerade in handwerklich strukturierten Branchen wie z.B. der Bauwirtschaft ist in Deutschland die abgeschlossene Berufsausbildung der Eckpfeiler für die Eingruppierung in eine Lohngruppe.

„Für die Eingruppierung des Arbeitnehmers sind seine Ausbildung, seine Fertigkeiten und Kenntnisse sowie die von ihm auszuübende Tätigkeit maßgebend“, so der §5Abs.2.2 Lohn, im Bundesrahmentarifvertrag. Zum besseren Vergleich in Europa habe ich 5 Lohngruppen ausgewählt, die sich vereinfacht dargestellt wie folgt definieren: **Stand 31.März 2009**. Die Tarifvertragsparteien verhandeln zur Zeit über

Länderbericht DEUTSCHLAND

Lohnsteigerungen zum 1. April 2009, ein Ergebnis ist jedoch nicht absehbar.

	West / Ost in €	Beruf	Tätigkeiten
LG 1:	10,70 / 9,00	Werker	Einfache Arbeiten
LG 2:	12,85 / 9,80	Fachwerker	Angelernte Tätigkeiten
LG 3:	14,18 / 12,65	Facharbeiter	Facharbeiten (1. Jahr nach Ausbildung)
LG 4:	15,48 / 13,80	Spezialfacharbeiter	Selbständiges Arbeiten (ab 2. Jahr nach Ausb.)
LG 5:	16,27 / 14,52	Vorarbeiter	Führen einer kleinen Gruppe

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt **40 Stunden**, eine Flexibilisierung ist unter im Tarifvertrag geregelten Bedingungen möglich.

Die hier dargestellte Struktur erfasst nur die Arbeiter und nur Tätigkeiten auf der Baustelle. Maschinisten, Kraftfahrer und Baumaschinenführer sind entsprechend einzugruppieren (ist im Tarifvertrag genau geregelt). Daneben gibt es noch weiteres Führungspersonal wie z.B. den Polier, den Bauführer oder den Meister. Sie werden als Angestellte geführt, ebenso auch anderes technisches und kaufmännisches Personal auf der Baustelle.

In dieser Studie werden nur die Arbeiterlöhne betrachtet und verglichen, die Angestellten -Gehälter bleiben außen vor.

Allgemeinverbindlichkeit

Da die Betriebsstrukturen in der Bauwirtschaft von Kleinbetrieben dominiert werden sind in dieser Branche in mehreren EU-Ländern in den vergangenen Jahrzehnten tariflich geregelte **paritätische Sozialkassen** entstanden, in denen das Urlaubsverfahren, die Zusatzrenten, die Berufsausbildung sowie Regelungen zum Schlechtwetterrisiko abgewickelt werden. Diese Verfahren funktionieren nur, wenn alle Baubetriebe und Baubeschäftigten einbezogen werden, folgerichtig sind auf Antrag der Bautarifvertragsparteien insbesondere die Rahmen- und Verfahrenstarifverträge seit vielen Jahrzehnten für allgemeinverbindlich erklärt worden. Lohn- und Einkommenstarifverträge waren bis 1996 nie allgemeinverbindlich, Rechtsanspruch hatten bis dahin nur Mitglieder der IG BAU. Nachdem in Europa 1996 die Entsenderichtlinie und die nationalen Entsendegesetze eingeführt worden sind ist in der Bauwirtschaft zunächst ein Mindestlohn getrennt für West- und Ostdeutschland und ab 2002, nach einem Arbeitskampf, sind jeweils zwei Löhne für allgemeinverbindlich erklärt worden.

Die **Allgemeinverbindlichen Mindestlöhne** (Stand 31.3.2009) betragen pro Stunde:

10.70€ in West- und **9.00€** in Ostdeutschland - Für einfache, ungelernete Arbeiten und

12.85€ in West- und **9.80€** in Ostdeutschland - Für Fach- bzw. qualifiziertere Tätigkeiten, die nach Anweisung zu erledigen sind. Für Berlin gibt es einen Sondermindestlohn.

Daneben sind für alle Beschäftigten und Entsendearbeitnehmer auch die **Urlaubsregelungen** aus dem BRTV gültig, sodass ein Anspruch auf 30 Arbeitstage Urlaub und 25% zusätzliches Urlaubsgeld besteht. Die tarifliche Sozialkasse SOKA – BAU führt das Urlaubsverfahren durch, sodass alle regulären Baubeschäftigten sowie Entsendearbeitnehmer in der SOKA Bau registriert sind. Sie führt gemeinsam mit dem ZOLL (auf den Baustellen) eine Kontrolle der allgemeinverbindlichen Arbeitsbedingungen durch.

Umsetzung der Tarifverträge im Betrieb und auf der Baustelle

Historisch betrachtet ist festzuhalten, dass in Zeiten der Hochkonjunktur, wenn viele Bauaufträge abgearbeitet werden müssen, eine positive Lohndrift zu verzeichnen ist. Sie betrug in den vergangenen Jahrzehnten jeweils ca. 10 bis 20 Prozent. Nach dem Fall der Mauer in Berlin, der Freizügigkeit der Arbeitnehmer in Europa und der Öffnung der Grenzen nach Ost- und Südeuropa hat sich die positive Lohndrift umgewandelt. Durch Lohndumping, illegale Beschäftigung, Unterbietungskonkurrenz, Verstoß gegen das Prinzip „Lohn der Baustelle“, den Status der „Scheinselbständigkeit“ und der Werkvertrags- sowie die Subunternehmer Praxis am Rande der Legalität ist eine Situation entstanden, dass die Tarifverträge nicht mehr eingehalten werden und somit eine **negative Lohndrift** entstanden ist.

In den letzten 10 Jahren ist der Druck auf die Einhaltung der Tarifverträge auf den Baustellen immer größer geworden, der Handlungsspielraum der Baugewerkschaft wurde deutlich kleiner und die grundgesetzlich verankerte Tarifautonomie konnte kaum umgesetzt werden.

Auf Druck der Arbeitgeberverbände musste die Baugewerkschaft tarifliche **Öffnungsklauseln** akzeptieren mit denen von den tariflichen Löhnen um bis zu 8% abgewichen werden kann.

Aktuelle nationale und europäische Rechtsprechung

Seitdem 1996 eine Regelung der Entsendung von Beschäftigten in der Bauwirtschaft in Europa umgesetzt wurde haben national und europäisch einige Urteile das Verfahren zu den Mindestlöhnen und zum Urlaub in Deutschland bestätigt, wenn auch manchmal erst nach heftigen Auseinandersetzungen. Dennoch kann festgehalten werden, dass die illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit in der Bauwirtschaft mit ca. 15% des Gesamtvolumens zu beziffern ist, so die Ergebnisse einiger Untersuchungen.

Weitere Lohnbestandteile nach Tarifvertrag

Neben den Löhnen pro Stunde werden in den Tarifverträgen für die Bauwirtschaft weitere Einkommensbestandteile geregelt, die unter bestimmten Voraussetzungen oder definierten Zuzahlungen des Arbeitnehmers gelten.

Dies sind im Wesentlichen:

- **Erschwerniszuschläge**, ca. 0.50€ bis 2.00€

Länderbericht DEUTSCHLAND

- **Fahrtkostenabgeltung**, 0.30€ pro km ab 10 km, max. 15.00€ pro Arbeitstag
- **Verpflegungszuschuss**, 4.09€ /Tag wenn mehr als 10 Stunden unterwegs
- **und Auslösung**, 34,50€ minus 6,50€ für Unterkunft, wenn vom Arbeitgeber bezahlt.
- Hinzu kommt die **Urlaubsvergütung** für 30 Arbeitstage (14.25%)
- ein **zusätzliches Urlaubsgeld** in Höhe von 25% der Urlaubsvergütung,
- **vermögenswirksame Leistungen** von 0,13€ pro Std.,
- **Zusatzversorgung zur Rente** (Solidarbeitrag der Arbeitgeber an die SOKA-Bau)
- Zuschuss zur **Tariflichen Zusatzrente** von 30,68€ pro Monat
- sowie ein **Teil des 13.Monatseinkommens** am Ende des Jahres in Höhe vom 93-fachen des Stundenlohnes, mindestens jedoch 780.-€.

Die hier dargestellten Fakten sind nur kurz beschrieben, in der Praxis sind sie komplexer zu behandeln, aber aus den beigefügten Modellberechnungen sind sie besser zu verstehen.

Reallohn am Arbeitsplatz

In den bisherigen Ausführungen ist jeweils die tarifvertragliche und gesetzliche Regelung beschrieben worden. Durch eigene Erfahrung, Experteninterviews und Auswertung der Statistiken für die deutsche Bauwirtschaft ist in den letzten Jahren festzustellen, dass die Tarifverträge sehr oft nicht eingehalten werden. In früheren Jahren bis Ende 1990 war in der „alten“ Bundesrepublik eine positive Lohndrift vorhanden, die Lohnzahlungen an die Beschäftigten lagen um 5 bis 20% über den Tarifverträgen, je nach Konjunktur und Region.

Die Situation am Arbeitsmarkt (Facharbeitermangel) spielte hierbei eine große Rolle, vor allem in Ballungsräumen und bei vielen Terminbaustellen konnten übertarifliche Zahlungen an die Beschäftigten vereinbart werden oder wurden freiwillig von den Unternehmen geleistet.

Seitdem die Mauer in Deutschland und Europa 1989 gefallen ist hat sich diese Situation deutlich verändert, denn seit dieser Zeit ist eine Lohndrift nach unten, oder anders ausgedrückt, ein **Lohndumping** zu verzeichnen.

Obwohl in den Tarifverträgen geregelt ist, dass der Lohn der Baustelle gilt, wird mit vielfältigen illegalen Praktiken versucht geringere Löhne zu zahlen. In Deutschland ist dies deshalb möglich weil es **West- und Ostlöhne** gibt, die ca.12% differieren (siehe Tabelle).

Auf Grund der Kontrolltätigkeit der Betriebsräte und durch den Zoll ist bekannt, dass vielfältige Praktiken bestehen um den tariflichen Anspruch für die Beschäftigten zu unterlaufen. Einige Tatbestände sollen hier nur stichwortartig angesprochen werden:

- Lohnzusatzleistungen werden nicht bezahlt,
- es besteht eine niedrigere somit falsche Eingruppierung beim Lohn,
- es werden 10 Stunden gearbeitet aber nur 8 Stunden bezahlt usw.

In den statistischen Unterlagen der SOKA - BAU schlagen sich die unterschiedlichen Durchschnittslöhne pro Region nieder, sodass diese Tatbestände zu belegen sind.

Zeitgleich zu diesem Projekt über die Löhne in Europa findet eine groß angelegte Studie des Institutes Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg/Essen statt, in der 3000 gewerkschaftlich organisierte Bauarbeiter zur Einhaltung der Tarifverträge befragt werden.

Erste bisher unveröffentlichte Ergebnisse berichten von einem regional unterschiedlichen aber insgesamt deutlichen Unterlaufen der Lohntarifverträge, sogar der allgemeinverbindlichen Mindestlöhne und anderer Lohnzusatzzahlungen wie Weihnachtsgeld, vermögenswirksamen Leistungen, Auslösung, Fahrgelderstattung usw. In mehreren gemeinsamen Vereinbarungen haben sich die Tarifvertragsparteien verpflichtet gegen das Lohndumping auf den Baustellen vorzugehen, ein entscheidender Erfolg ist bis jetzt allerdings noch nicht zu erkennen.

Ergänzend ist an dieser Stelle anzumerken, dass die allgemeine Lohnentwicklung, die Verbesserung der Reallöhne in Deutschland, in den letzten 10 Jahren den letzten Platz in Europa eingenommen hat und sich für die Exportwirtschaft so deutliche Wettbewerbsverbesserungen ergeben haben. Obwohl binnenorientiert konnte sich die Bauwirtschaft von diesem Trend nicht lösen, vor allem auf Grund der Beschäftigtenzuwanderung aus Niedriglohnländern.

Lohn eines Facharbeiters am Beispiel berechnet

Nimmt man zum Beispiel einen Facharbeiter mit mehreren Jahren Berufspraxis, dann stellt sich das **reguläre Einkommen** wie folgt dar: **2678,04 €** (Baustelle in Westdeutschland)

Wird jedoch ein **Verstoß** gegen den Tarifvertrag praktiziert, Facharbeiter aus Ostdeutschland, zu niedrig eingruppiert in ML 2, arbeitet auch in Westdeutschland, dann beträgt das Einkommen z.B. **1695,40 €** und der Tatbestand von Lohndumping ist nachvollziehbar.

Brutto- und Netto Einkommen für die Beschäftigten

Bisher sind nur Bruttolöhne und Zusatzleistungen angesprochen worden. In diesem Abschnitt möchte ich die Bruttoentgeltzahlungen auf die Nettoeinkommen herunter rechnen um somit bessere Vergleiche zwischen den einzelnen EU Ländern anstellen zu können. Da es für diese Berechnungen nur wenige bauspezifische Daten gibt müssen die allgemein zugänglichen Informationen herangezogen werden. Die steuerlichen Richtlinien sowie die Regelungen über die Sozialabgaben werden ständig in der nationalen Gesetzgebung verändert. Deshalb können die beigefügten Übersichten nur eine Augenblicksbetrachtung sein.

– **Beispiel - Berechnung für Spezialbaufacharbeiter**, 5 Jahre Erfahrung, a) alleinstehend und b)verheiratet mit zwei Kindern, beschäftigt c) wohnortnah und d) in 100 km Entfernung ohne tägliche Heimfahrt mit 5 Überstunden in der Woche.

Länderbericht DEUTSCHLAND

Tabelle: Monatseinkommen Deutschland - Stand 31. März 2009

Einkommensbestandteile	Tarifvertrag Leistungen	Facharbeiter c) wohnortnach	Facharbeiter d) 100 km entfernt
Lohn/Stunde	15,48 €	15,48 €	15,48 €
Arbeitszeit (173)	40 Std.	40 Std.	45 Std.
Monatslohn	2678,04 €	2678,04 €	2678,04 €
Überstundenzuschlag	25%		387,- €
Feiertagszuschlag	75%		
Fahrtkostenerstattung	0,30€/km – 15,- €		120,- €
Auslösung	34,50 €/Tag		690,- €
Verpflegungszuschlag	4,09 €	81,80 €	
Jahressonderzahlung	Min. 780,- €	65,- €	65,- €
Zusätzliches Urlaubsgeld	25%	95,60 €	95,60 €
Zusatzrente	30,68 €	30,68 €	30,68 €
Vermögensbildung	0,13 €/Std.	22,49 €	25,09 €
Brutto-Einkommen		2973,67 €	4091,41 €
Steuer/Sozialabgaben a)	42,8%		
Steuer/Sozialabgaben b)	23,9%		
Netto-Einkommen a)		1700,94 €	2340,29 €
Netto-Einkommen b)		2262,96 €	3113,56 €

Lohnkosten für den Arbeitgeber

Bisher wurde die Einkommenseite der Beschäftigten beobachtet und beschrieben. Um die Arbeitskosten in der Bauwirtschaft in Europa besser vergleichen zu können, soll nun eine Definition der Lohnkosten für den Arbeitgeber zusammengestellt werden. Somit kommen wir zur Bruttoberechnung der Lohnkosten für den Arbeitgeber, die beim grenzüberschreitenden Arbeiten die Kalkulationsgrundlage zur Erreichung eines Bauauftrages sind.

Neben den direkten Lohnkosten müssen noch die Lohnzusatzkosten und weiteren Bestandteile hinzugerechnet werden.

Aktuell summieren sie sich auf ca. **86.5%**, die auf den Lohn zu addieren sind.

Kaufkraft des Einkommens im Vergleich

Die ermittelten Nettolöhne pro Monat und Jahr werden jetzt mit den Kaufkraftindizes, die von den verschiedenen Wirtschaftsforschungsinstituten sowie Eurostat ermittelt worden sind, in Beziehung gesetzt, sodass Rückschlüsse auf den Lebensstandard des Baubeschäftigten gezogen und diese europäisch verglichen werden können. Durch eine solche Beobachtung der Daten ist mittelfristig die Lage und der Lebensstandard der Baubeschäftigten erkennbar.

Selbstverständlich sind dies Mittelwerte, aber mit gleicher Struktur lassen sich alle anderen Beispiele berechnen. Der **KKS** nach Eurostat ist für **März 2009 115**, in der zusammenfassenden Tabelle sind die Nettomonatslöhne mit dem KKS multipliziert enthalten.

Fazit

Die Entwicklung der Löhne allgemein und auch in der Bauwirtschaft steht in Deutschland an letzter Stelle in Europa und dies bedeutet, dass im Ranking ein Zurückfallen von einem vorderen Platz ins Mittelfeld zu verzeichnen ist. Die Gründe hierfür sind insbesondere das innerdeutsche Lohndumping in der Bauwirtschaft, die starke Konkurrenz aus Niedriglohnländern nach der Freizügigkeit in Europa, die Nichteinhaltung der Entsendungsrichtlinie sowie illegale Beschäftigung. Hinzu kommt die wirtschaftliche Krise der Bauwirtschaft mit großem Abbau der regulär Beschäftigten in den letzten 12 Jahren.

Die mangelnde Kontrolle und Nichteinhaltung der tariflichen und sogar der allgemeinverbindlichen Tarifbestimmungen führt zur Lohnsenkung auf der Baustelle.

Landesbericht FINNLAND

Einleitung und allgemeine Informationen

Finnland ist eine Republik die sich auf der Souveränitätserklärung von 1917 und der Verfassung von 1919 aufbaut, mit einem Einkammerparlament und einem vom Volk direkt gewählten Staatsoberhaupt. Zur Zeit leben ca. 5,2 Mio. Menschen im Land, darunter ca. 6% Schweden, sodass schwedisch die zweite Landessprache ist.

In der finnischen Bauwirtschaft sind ca. 140000 Arbeiter bei ca. 30000 Betrieben beschäftigt, diese Zahlen sind in den letzten Jahren sehr stabil geblieben, die bauwirtschaftliche Entwicklung ist seit 2004 durch ein stetiges Wachstum zwischen 3 und 6% gekennzeichnet nachdem zu Beginn des neuen Jahrhunderts eine Stagnation zu erkennen war.

Arbeitsgesetzgebung und Struktur der Tarifverträge

Obwohl Finnland zu Skandinavien zu zählen ist sind doch viele Regelungen für die Arbeitsbeziehungen allgemein und besonders in der Bauwirtschaft eher mit Zentraleuropa, z.B. den Niederlanden oder Deutschland zu vergleichen als mit den Nachbarländern Schweden oder Dänemark. Die Bedeutung der Gewerkschaften sowie der Arbeitgeberverbände zur Gestaltung des Arbeitslebens ist sehr groß, allerdings sind diese Gestaltungsmöglichkeiten sehr eng mit dem Gesetzgeber sowie den entscheidenden Ministerien vernetzt, sodass sehr oft landesweite einvernehmliche Empfehlungen zu Stande kommen die dann in den jeweiligen Branchen und Betrieben mit Tarifverträgen umgesetzt werden.

Gesetzliche Grundlagen

Seit Ende des Bürgerkrieges 1918 hat es in der Arbeitsgesetzgebung viele Umwälzungen gegeben je nach politischen Mehrheiten, von kommunistischer Ausrichtung bis zu liberalen Entwicklungen und je nach Kräfteverhältnis der konkurrierenden Gewerkschaften, die mit differenzierten Strategien vorgegangen sind. Die gesetzlichen Grundlagen in Finnland lassen viel Raum für tarifliche und individuelle Vereinbarungen und es werden nur wichtige Eckpunkte hierfür geregelt. Seit 1978 ist das **Zusammenarbeitsgesetz** in Kraft indem eine Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers über wichtige wirtschaftliche Entwicklungen im Unternehmen festgelegt ist aber auch eine Verhandlungspflicht besteht, so dass beide Seiten in Verbindung mit den Gewerkschaften lokale und betriebsbezogene Lösungen vereinbaren können.

Definition der Tarifvertragsparteien

Bereits ab 1888 haben sich in Finnland erste Gewerkschaften für den Bausektor gegründet die sich dann genau wie in anderen Branchen auf Landesebene zu politisch ausgerichteten konkurrierenden Gewerkschaftsbünden zusammenschlossen. Erst nachdem sich die Gewerkschaften 1969 vereinigten und einen gemeinsamen Dachverband SAK gegründet haben sind die Arbeitsbeziehungen auf ein neues

Fundament gestellt worden. Fast ohne Unterbrechung ist es seit dieser Zeit in Finnland gelungen zentrale landesweite Vereinbarungen zwischen der Regierung, den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften über die Grundlage der Arbeitsbedingungen und insbesondere die Einkommen abzuschließen. Rechtlich gesehen sind dies keine Tarifverträge denn diese Rahmenvereinbarungen müssen dann erst von den Tarifvertragsparteien der Branchen in rechtsverbindliche Verträge umgesetzt werden, aber ein Verhandlungsrahmen ist zentral abgesteckt. Dieses eher sozialpartnerschaftliche Vorgehen ist somit an die Stelle des eher konfliktorientierten früheren gewerkschaftlichen Verhaltens getreten, aber durch den traditionell sehr hohen Organisationsgrad von ca. 80% der Beschäftigten bleiben den Branchengewerkschaften auch so weitere Aktionsspielräume erhalten.

In der Bauwirtschaft gibt es nur eine Gewerkschaft, in der ca. 85% der Arbeiter organisiert sind, und zwar **Rakennusliitto**. Der Arbeitgeberverband **Rakennusteollisuus** setzt sich vor allem aus den großen Industriebetrieben zusammen, die Klein- und Mittelbetriebe sind etwas schlechter vertreten.

Struktur der Tarifverträge

Nachdem national die Rahmenvereinbarung zwischen den zentralen Organen meistens für ein oder zwei Jahre abgeschlossen worden ist gehen in zeitlich sehr engem Rahmen die Tarifvertragsparteien auf Branchenebene in Tarifverhandlungen. Die Inhalte können speziell aber auch sehr umfassend sein, neben Lohn- und Einkommensverbesserungen können auch das Arbeitslosengeld, Sozial- und Rentenbeiträge, Ausbildungsvergütungen, die Absicherung der betrieblichen Vertrauensleute und die Regeln des gemeinsamen Handelns beraten werden.

In diesen landesweiten Flächentarifverträgen für die Bauwirtschaft werden die Löhne für mehrere Bausparten vereinbart die geringfügig differieren. Darüberhinaus können auch lokale Tarifverträge in Unternehmen und für Baustellen abgeschlossen werden, wenn spezielle Probleme zu lösen sind, Leistungslöhne vereinbart werden oder lokale Lohnzuschläge.

In guten wirtschaftlichen Zeiten werden die landesweiten Löhne durch solche lokalen Abkommen um ca. 10% verbessert.

In Finnland existiert ein allgemeines Schlichtungsverfahren wenn die Tarifvertragsparteien zu keiner Einigung kommen.

Lohnstruktur und Berufsgruppen

Damit eine gute Vergleichbarkeit der Löhne in diesem Projekt möglich ist verwende ich die Lohntabelle für „Hausbau“ und reduziere die normalen 6 Lohngruppen wie auch in anderen Ländern um die höchste Lohngruppe, da das Führungspersonal auf der Baustelle sehr oft Angestellte und nicht Arbeiter sind.

Zum 1. März 2009 ist in Finnland für die Bauwirtschaft eine generelle Lohnerhöhung von 6,2% vereinbart worden die sich bei meiner Betrachtung mit **Stand 31. März 2009** schon auswirkt:

Landesbericht FINNLAND

- LG. 1: 8,95 €/Std.** Bauhelfer ohne Berufserfahrung
- LG. 2: 10,20 €/Std.** Bauarbeiter mit drei Jahre Erfahrung/1.Stufe Ausbildung
- LG. 3: 11,25 €/Std.** routinierter Bauarbeiter, arbeitet nach Anweisung
- LG. 4: 12,50 €/Std.** Baufacharbeiter mit Examen
- LG. 5: 13,67 €/Std.** Spezialbaufacharbeiter und Vorarbeiter

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt **40 Stunden**. Für den Arbeitsausfall an Feiertagen werden 7,7% auf den jeweiligen Stundenlohn zusätzlich gezahlt.

Allgemeinverbindlichkeit und allgemeinverbindliche Tarifverträge

Im finnischen Arbeitsvertragsgesetz ist eine **Allgemeingültigkeitsbestimmung** für Tarifverträge geregelt, die nicht nur die Löhne sondern auch alle anderen tariflichen Lösungen betrifft. Dieser Bestimmung kommt in Finnland eine große Bedeutung zu und es ist darüberhinaus ein **Günstigkeitsprinzip** geregelt, dass im Einzelarbeitsvertrag nichts schlechter für den Arbeitnehmer geregelt werden kann als im Tarifvertrag. Einen staatlich durch Gesetz festgelegten Mindestlohn gibt es nicht.

Umsetzung der Tarifverträge im Betrieb und auf der Baustelle

Bedingt durch den sehr hohen Organisationsgrad in der Baugewerkschaft und die Allgemeinverbindlichkeit ist die Einhaltung der Tarifverträge in der finnischen Bauwirtschaft als sehr hoch zu bezeichnen. Hinzu kommt dass bei Verstößen gegen den Tarifvertrag durch den Arbeitgeber Strafen durch die Gerichte ausgesprochen werden können.

Weitere Lohnbestandteile nach Tarifvertrag

In den Flächentarifverträgen sind einige Leistungen über den Lohn hinaus geregelt, die oftmals durch lokale oder betriebliche Regelungen verbessert werden. Da hierüber aber kaum zusammenfassende Informationen vorliegen konzentriere ich mich auf die Inhalte in den landesweiten Tarifverträgen.

- Die **Überstundenzuschläge** betragen 25%, für Schichtarbeit am Abend gibt es einen Zuschlag von 1,02 € und in der Nacht von 1,92 €,
- als **zusätzliches Urlaubsgeld** gibt es 35,- €,
- die **Auslösung** beträgt 60,- €/Tag und der **Übernachtungszuschuss** 10,- €/Tag,
- der **Fahrkostenzuschuss** ist tabellarisch nach Entfernungskilometern geregelt
- und ein **Essenzuschuss** von 8,75 €/Tag wird gewährt.
- Darüber hinaus sind im Tarifvertrag **Krankengeld** sowie die **Urlaubsvergütung** geregelt.

Reallohn am Arbeitsplatz

Im Großraum Helsinki ist eine Lohndrift nach oben festzustellen die bei ca. 10% liegt.

Brutto- und Nettoeinkommen für die Beschäftigten

Wie in den anderen Ländern möchte ich an mehreren Beispielen die Monatseinkommen ermitteln und sie auch als Nettoeinkommen berechnen.

- **Beispiel – Berechnung für Spezialbaufacharbeiter**, 5 Jahre Erfahrung, a) alleinstehend und b) verheiratet mit 2 Kindern, beschäftigt c) wohnortnah und d) in 100 km Entfernung ohne tägliche Heimfahrt mit 5 Überstunden in der Woche.

Tabelle: Monatseinkommen Finnland - Stand 31. März 2009

Einkommensbestandteile	Tarifvertrag Leistungen	Facharbeiter c) wohnortnah	Facharbeiter d) 100 km entfernt
Lohn/Stunde	12,50 €	12,50 €	12,50 €
Arbeitszeit (173)	40 Std.	40 Std.	45 Std.
Monatslohn	2162,50 €	2162,50 €	2162,50 €
Überstundenzuschlag	25%		312,50 €
Essenzuschuss	8,75 €/Tag	175,- €	
Auslösung	60,- €/Tag		1200,- €
Übernachtungszuschuss	10,- €/Tag		200,- €
Fahrgelderstattung	Tabelle		176,80 €
Brutto-Einkommen		2337,50 €	4051,80 €
Steuer/Sozialabgaben a)	30,1%		
Steuer/Sozialabgaben b)	30,1%		
Netto-Einkommen a)		1633,91 €	2832,21 €
Netto-Einkommen b)		1633,91 €	2832,21 €

Lohnkosten für den Arbeitgeber

Die Lohnkosten für den Arbeitgeber liegen bei ca. 45 %.

Kaufkraft des Einkommens im Vergleich

Der von Eurostat aktuell ermittelte Kaufkraftstandard ist 116.

Landesbericht FINNLAND

Fazit

Die Einhaltung der Tarifverträge in Finnland ist sehr hoch, allgemein kann festgehalten werden, dass die landesweiten Flächentarifverträge um ca. 10% durch lokale und betriebliche Vereinbarungen aufgestockt werden und dass Arbeit ohne tägliche Heimfahrt besser entlohnt wird als in anderen europäischen Ländern.

Landesbericht GROSSBRITANNIEN

Einleitung und allgemeine Informationen

Im Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland leben z.Z. 59.3 Mio. Menschen in einer parlamentarischen – demokratischen Erbmonarchie (Haus Windsor). Bis heute gibt es in Großbritannien keine geschriebene Verfassung, die Verfassungsordnung beruht auf ungeschriebenem Recht und auf alten Vorläufer-Gesetzen bis hin zur Magna Charta.

Das Land gliedert sich in 4 relativ autonome Regionen, nämlich England, Schottland, Wales und Nordirland.

In der Bauwirtschaft gibt es drei maßgebliche Gewerkschaften: UCATT organisiert nur Baubeschäftigte, die anderen vertreten auch Arbeitnehmer anderer Branchen, die Arbeitgeberseite ist in zwei Verbänden organisiert.

In dieser Branche gibt es ca. 1.2 Mio. Beschäftigte und ca. 770000 Selbständige, die sich oftmals auch als Alleinunternehmer in den Bauprozess einbringen. Aus den britischen Statistiken und den geführten Interviews geht hervor, dass die Anzahl der Beschäftigten zwischen 1.6 und 2.4 Mio. schwankt. Es wird von 400000 bis 600000 Scheinselbständigen ausgegangen, die nahezu unter den gleichen Bedingungen wie abhängig Beschäftigte arbeiten, obwohl sie als Selbständige registriert sind und weniger Schutzrechte auf den Baustellen als Arbeitnehmer haben.

Die **bauwirtschaftliche Entwicklung** ist in den letzten 10 Jahren sehr positiv verlaufen, insbesondere in den Ballungszentren, allen voran der Großraum London. Im gesamten Land werden große Anstrengungen zur Verbesserung der Infrastruktur sowie zur Vorbereitung der Olympiade 2012 unternommen, sodass seit einiger Zeit ein großer Facharbeitermangel in der Branche besteht, der offiziell aktuell auf 40000 bis 60000 geschätzt wird. Welchen Einfluss die aktuelle Finanzkrise auf die Bauwirtschaft ausüben wird ist im Augenblick noch nicht genau abzuschätzen, doch seit Sommer letzten Jahres sind Krisenanzeichen sichtbar, vor allem im privaten Sektor und Wohnungsbau.

Da GB als große Volkswirtschaft in Europa nicht zum EURO-Raum gehört sind auch durch drohende Wechselkursspannungen Gefahren für die Lohnentwicklung nicht auszuschließen, da durch die Abwertung des Pfundes gegenüber dem Euro wieder Arbeiterwanderungen von GB nach Kontinentaleuropa wahrscheinlich werden.

Arbeitsgesetzgebung und Struktur der Tarifverträge

In Großbritannien gilt das sogenannte „anglo-irische“ Tarif-System, das sich aus der Tradition des ungeschriebenen Rechts herleitet. Da es keine in einer Verfassung verankerten Grundrechte gibt, beruht das System überwiegend auf Freiwilligkeit und Richterrecht (Case law) zwischen den unmittelbar handelnden Akteuren Arbeitgeber und Gewerkschaften oder auch Einzelarbeitnehmern. Diese schließen Tarif- und Arbeitsverträge gemeinsam nach selbstbestimmten Regeln ab, z.B. in der Branche oder im Betrieb. Der Organisationsgrad der Gewerkschaften und die Streikbereitschaft der Beschäftigten waren früher sehr hoch, sodass seit Beginn der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung Mitte des 19. Jahrhunderts die Arbeitsbedingungen in dieser Art und Weise geregelt werden konnten.

Seit der „**neoliberalen Wende**“ unter der Premierministerin Thatcher haben sich viele Bedingungen in den Arbeitsbeziehungen zu Lasten der Arbeitnehmer massiv

Landesbericht GROßBRITANNIEN

verändert.

- Die Gewerkschaften wurden deutlich geschwächt,
- die Rechte für die betrieblichen Interessenvertreter
- sowie das Streikrecht wurden eingeschränkt,
- der Einzelarbeitsvertrag wurde oft zu Lasten der Arbeitnehmer ausgehöhlt und vor allem in
- der Bauwirtschaft trat das „Ein Mann Unternehmen“ (eine Scheinselbständigkeit) an die Stelle von Tarifverträgen.

Erst die „**New Labour**“ Politik unter Tony Blair hat eine gewisse Entspannung in den Arbeitsbeziehungen geschaffen, 1999 ist ein landesweiter Mindestlohn eingeführt worden und Tarifverträge, insbesondere auch in der Bauwirtschaft, konnten in den letzten Jahren wieder abgeschlossen werden. Dennoch sind die Verhältnisse zwischen Gewerkschaften und regierender Labour-Partei angespannt, das enge gemeinsame Agieren, das über Jahrzehnte erfolgreich für die Beschäftigten betrieben werden konnte und das anglo-irische System prägte ist durch neoliberale Entwicklungen verwässert.

Gesetzliche Grundlagen

Im Unterschied zu vielen anderen europäischen Staaten gibt es nur wenige Arbeitsgesetze, die im Wesentlichen seit Ende der 60iger Jahre des letzten Jahrhunderts entwickelt worden sind. Sehr viele Bestimmungen sind in den parteipolitischen Streit zwischen Labour und den Konservativen geraten, sodass von Regierung zu Regierung die Inhalte verändert wurden und so oftmals eine große Unübersichtlichkeit der Gesetzeslage entstanden ist.

Im britischen Arbeitsrecht herrscht das historisch gewachsene Prinzip der Freiwilligkeit. Dies bedeutet, aus der Theorie dieses Grundsatzes abgeleitet, dass Arbeiter keine oder nur wenige Arbeitsgesetze benötigen, da sie in der Lage sind in freier Verhandlung selbst den Lohn, die Arbeitszeit oder den Urlaub aushandeln zu können. Sehr oft geschah dies zu Lasten der Arbeitnehmer, die Arbeitsbedingungen verschlechterten sich zusehends, sodass nun von den Gewerkschaften aktuell Gesetze, insbesondere zum verbesserten Arbeitsschutz, gefordert werden. In den letzten 10 Jahren sind vor allem durch die EU-Gesetzgebung aber auch Probleme in der industriellen Entwicklung bzw. dem großen Facharbeitermangel positive politische Bedingungen entstanden, sodass durch die Baugewerkschaften die Tarifverträge und Arbeitsgesetze wieder etwas verbessert werden konnten.

Definition der Tarifvertragsparteien

In Großbritannien gibt es einen gewerkschaftlichen Dachverband, der **Trade Union Congress** (TUC), dem über 90% der Gewerkschaftsmitglieder aus den Berufs-, Industrie- und allgemeinen Gewerkschaften angehören. In der Bauwirtschaft sind ca. 10% der Beschäftigten in den 3 Gewerkschaften **UCATT** (Union of Construction Allied Trades and Technicians) mit 75%, **GMB** mit 5% und **T&G** (Transport and General Workers Union), mit 20%, organisiert. T&G fusioniert mit der Gewerkschaft **Amicus**,

der Prozess soll bis Mai 09 abgeschlossen sein. UCATT organisiert nur Beschäftigte der Bauwirtschaft und ist in den Tarifverhandlungen federführend.

Die Arbeitgeberverbände unterscheiden sich nach Hoch- und Tiefbau, sie gliedern sich auf in die **Construction Confederation**, die **National Federation of Roofing Contractors** und die **National Federation of Shopfitters**, ihre Repräsentativität ist sehr hoch. Bis Ende 2009 werden sich die Bauarbeitgeberverbände neu strukturieren, denn ein neuer Dachverband befindet sich in der Gründungsphase.

Der soziale Dialog in der Branche ist nur sehr schwach ausgeprägt, die Zusammenarbeit zwischen den Tarifvertragsparteien ist konfliktorientiert und die Arbeitgeberverbände sowie die einzelnen Arbeitgeber versuchen die Gewerkschaften und die betriebliche Interessenvertretung zu schwächen wenn immer es möglich ist.

In den letzten Jahren sind für die Bauwirtschaft Branchentarifverträge abgeschlossen worden, die allerdings nicht verbindlich für die Betriebe sind aber oftmals als Grundlage für die Einzelarbeitsverträge benutzt werden. Es existiert jedoch kein gesetzliches Günstigkeits- Prinzip wie in anderen EU-Staaten, sodass Arbeitsverträge oder Firmentarifverträge auch schlechter als die Branchenregelungen sein können.

Struktur der Tarifverträge

Seit dem Jahr 2000 ist in Südengland und vor allem im Großraum London ein regelrechter Bauboom mit 8 bis 10% Wachstum entstanden der zu einem Facharbeitermangel geführt hat, da in den früheren Jahren viele Baubeschäftigte in andere Branchen und Länder abgewandert sind. Hinzu kommt, dass die Berufsausbildung sehr vernachlässigt wurde, denn im System der „Ein-Mann-Betriebe“ ist eine systematische Nachwuchsbildung sehr schwer zu organisieren, eine geregelte Berufsausbildung existiert nicht. Auf Grund der guten wirtschaftlichen Entwicklung konnten die Baugewerkschaften vor allem seit 2000 wieder landesweite Tarifverträge mit sehr guten Einkommensverbesserungen abschließen und die Mitgliederzahl stieg. In drei Lohntarifverträgen über jeweils drei Jahre konnten die Löhne zwischen 5 und 9,5% pro Jahr erhöht werden.

Daneben sind mehrere Vereinbarungen zum Gesundheitsschutz, der Arbeitssicherheit, der verbesserten Rentenzahlung, zum Krankengeld sowie Fahrgelderstattung usw. abgeschlossen worden.

Lohnstruktur und Berufsgruppen

In den letzten Jahren sind jeweils tarifliche Löhne für **Arbeiter** (labourer), **Facharbeiter** (semi-skilled) und **Spezialfacharbeiter** (skilled) festgelegt worden und es sind 5 Lohngruppen zu unterscheiden. Zur Zeit finden Tarifverhandlungen statt um den Lohn ab 1.7.09 festzulegen. Diese Verhandlungen sind jetzt jedoch aktuell unterbrochen worden da UCATT von den Arbeitgeberverbänden eine Entschuldigung wegen schwarzer Listen verlangt, auf denen aktive Gewerkschafter aufgelistet sind. Die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten.

Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt **39 Stunden**.

Landesbericht GROBBRITANNIEN

Die gültigen Tariflöhne zum **31.3.2009** gliedern sich wie folgt, die Umrechnung in Euro erfolgt zu gleichen Termin zum Kurs 1 € kostet 0,925 GBP:

	Basislohn		Wochenlohn (39 Std.)	
	Pence/h	Euro/h	GBP	Euro
General operative	775	8,38	302,25	326,76
Skill rate 3	885	9,57	345,15	373,14
Skill rate 2	946	10,23	368,94	398,85
Skill rate 1	982	10,62	382,98	414,03
Craft rate	1030	11,14	401,70	434,27

Diese tariflichen Löhne gelten landesweit. Eine **regionale Aufstockung** der Löhne wegen den Lebenshaltungskosten oder dem großem Facharbeitermangel **von 10 bis 20% sind möglich**. Auch betriebliche Verträge können diese Lohnvereinbarungen ergänzen, nach oben und nach unten, je nach Kampfkraft am betreffenden Arbeitsort.

Die jeweils gültige Eingruppierung ist im Rahmentarifvertrag festgelegt und da es keine spezielle Berufsausbildung im Baugewerbe gibt sind einzelne Tätigkeiten beschrieben.

Damit eine aktuelle Aussage möglich ist, wird der Tariflohn zum **31.März 2009** in Euro umgerechnet, denn die **Abwertungen und Wechselkursschwankungen** der letzten Monate lassen einen seriösen Lohnvergleich nur schwierig zu. Damit man die Problematik der Auf- und Abwertungen des GDP gegenüber dem Euro mit den Lohnsteigerungen besser einschätzen kann, habe ich für den Ecklohn einige beispielhafte Berechnungen angestellt.

Craft Rate Basislohn: 1. Juli 2005 - **900 P/h** und 31. März 2009 - **1030 P/h**, ein Plus von 14,4%, in Euro umgerechnet: 1. Juli.05 – 1€ kostet 0,688 GBP, der Lohn ist **13,08 € zu heute 11,14 €, ein minus von 14,8%**.

Dies bedeutet, dass trotz guter Lohnerhöhung in 3 Jahren von 14,4% für diejenigen Beschäftigten aus dem Euro-Raum ein Lohnminus von 14,8% zu verzeichnen ist und dadurch eine große Abwanderung von Fachkräften stattfand.

Allgemeinverbindlichkeit

Im Gegensatz zu vielen anderen europäischen Staaten ist eine Erklärung von Löhnen und weiteren tariflichen Arbeitsbedingungen in der Bauwirtschaft als allgemeinverbindlich gültig in Großbritannien nicht möglich.

Allgemeinverbindliche Mindestlöhne

Seit 1999 gibt es in Großbritannien wieder einen Mindestlohn, der von der Regierung nach Anhörung der Sozialpartner und nach eingehender Beobachtung der

wirtschaftlichen Entwicklung, insbesondere der Inflationsrate, festgelegt wird. Er gilt für alle Branchen und Wirtschaftszweige und ist vom **1. Oktober 2008 auf 5,73 GBP** pro Stunde festgelegt.

Mit Stand 31.März 2009 entspricht dies **6,19 €**, in der Umrechnung am 1.10.08 entsprach dies noch **8,10 €**.

Umsetzung der Tarifverträge im Betrieb und auf der Baustelle

In Großbritannien sind abgeleitet aus der historischen Entwicklung Tarifverträge nicht rechtsverbindlich oder zwingend. Bis in die 80iger Jahre des letzten Jahrhunderts waren die Tarifverträge Richtschnur für die betrieblichen Verträge und die Einzelarbeitsverträge.

Unter der Thatcher Regierung entwickelten sich die Tarifregelungen, (wenn verbesserte von den Gewerkschaften abgeschlossen werden konnten), zu „Gentleman agreements“, zu völlig unverbindlichen Regelungen über Arbeitsbedingungen. Gerade in der Bauwirtschaft wurden in diesen Jahren die Tarifverträge durch die Arbeitsbedingungen der (Schein) Selbständigen noch weiter ausgehöhlt.

In den letzten 10 Jahren hat sich die Einhaltung der abgeschlossenen Tarifverträge etwas verbessert. Vor allem diejenigen Baubetriebe, die Mitglied der Tarifvertragsparteien sind, die bei den Tarifverhandlungen mitsprechen, halten sie besser ein. Dies gilt auch für Großbetriebe mit einer betrieblichen gewerkschaftlichen Interessenvertretung. UCATT schätzt, dass ca. 600000 abhängig Beschäftigte in den Baubetrieben von den Tarifverträgen erfasst werden. Arbeitnehmer können vor dem Arbeitsgericht für die Einhaltung der Tarifverträge klagen aber sehr oft werden nur Kompromisse erreicht die auch unter den Tarifbedingungen liegen können, denn es wird normalerweise nur „faïres Verhalten“, wie immer auch definiert, von den Gerichten beurteilt.

Weitere Lohnbestandteile nach Tarifvertrag

In den Tarifverträgen sind nur wenige weitere Regelungen enthalten die unmittelbar in Lohnbestandteile umgerechnet werden können.

Für tägliches Fahren zum Arbeitsplatz gibt es einen gestaffelten

- **Reisekosten-** (bis 7,53) und einen **Fahrpreiszuschuss** (bis 12,74) ab 15 bis 75 Kilometer. Bei auswärtiger Unterbringung gibt es einen
- **Unterhaltszuschuss** von 29,17 P pro Nacht.
- Bei Krankheit gibt es ein **Krankengeld** von 107,16 P die Woche und auch Zuschüsse zur **Rentenzahlung** sind nach einer Staffelung geregelt, allerdings sind diese Bestimmungen bei der Durchschnittslohnberechnung nur schwierig einzubeziehen genau wie die
- **maximale Haftung** eines Arbeiters bis zu 600,00 P.
- **Überstunden und Nachtarbeitszuschläge** werden zwischen 25 und 100% gezahlt.

Reallohn am Arbeitsplatz

In Großbritannien ist zu beobachten dass es deutliche Lohnunterschiede auf den Baustellen gibt die vor allem von der Region, der Mitgliedschaft des Arbeitgebers in einem Arbeitgeberverband, der kurzfristigen Konjunkturlage und dem Arbeitskräftebedarf sowie der Organisationsstärke der Gewerkschaften im Betrieb abhängt. Während der Thatcher- Regierung sind die tariflichen Regelungen auf breiter Front ausgehöhlt worden, tarifliche Verbesserungen konnten kaum durchgesetzt werden. Mitte der 90iger Jahre entwickelte sich eine deutliche **positive Lohndrift**, die vor allem in Südengland und bei einigen Großprojekten bei 10 bis 20% lag. Der Druck auf verbesserte Lohntarifverträge nahm vor allem durch die wieder erstarkten Gewerkschaften zu, sodass mehrjährige Einkommenstarifverträge mit zum Teil knapp 10% Lohnsteigerungen im Jahr abgeschlossen werden konnten.

Seit ca. 2003 sind Entsendearbeiter aber auch vor allem illegale Beschäftigte und Scheinselbständige zur Behebung des großen Facharbeitermangels aus vorwiegend osteuropäischen Ländern eingesetzt worden, die oftmals nicht die tariflichen Löhne bekommen haben sondern den neu eingeführten staatlichen Mindestlohn. Diese Arbeiter wurden oftmals im Heimatland durch Agenturen angeworben und nach Großbritannien geschleust. Somit entstand großer Druck auf die mittlerweile sehr guten Tariflöhne, wodurch aktuell wiederum eine Lohndrift nach unten festzustellen ist, wie von den Interviewpartnern berichtet wird.

Durch die stetige Abwertung des Pound sowie der Wechselkursschwankungen und dem dadurch deutlich geringeren Nettolohn sind in den letzten Monaten viele ausländische Bauarbeiter wieder in ihre Heimatländer zurückgekehrt. Auch durch die aktuelle Wirtschaftskrise, die vor allem in der Region Groß-London viele Bauprojekte sterben ließ, werden Arbeitskräfte entlassen und der Reallohn am Arbeitsplatz sinkt. Es bleibt abzuwarten wie die Lohntarifverhandlungen im 1.Halbjahr 09 ablaufen.

Lohn eines Facharbeiters am Beispiel berechnet

Zur besseren Vergleichbarkeit der Löhne in Europa möchte ich beispielhaft 2 Einkommen berechnen, und zwar den Lohn eines Baufacharbeiters der am Wohnort arbeitet und alternativ hierzu ein Arbeiter der Fahr- und Übernachtungserstattung erhält. Hierzu möchte ich auf die beigefügten Berechnungen in den **Tabellen** verweisen.

Lohnkosten für den Arbeitgeber

Traditionsgemäß sind die Lohnnebenkosten für die Arbeitgeber in GB gering, da die Gesundheitskosten vom Staat über die Steuereinnahmen abgerechnet werden. Zur Zeit müssen die Arbeitgeber für Arbeitslosigkeit, Krankengeld und Arbeitssicherheit **12,8%** des Lohnes als **Nebenkosten** an die nationale Sozialversicherung entrichten, allerdings nur für Arbeitnehmer und nicht für (Schein) Selbständige. Weitere Arbeitgeberzahlungen zum Sozialfund, vor allem für die Rente, sind nicht Pflicht, werden aber manchmal durch betriebliche Verträge geleistet.

Brutto und Netto Einkommen für die Beschäftigten

Grundsätzlich ist festzuhalten dass es zwischen den abhängig Beschäftigten und den (Schein) Selbständigen eine differenzierte steuerliche Behandlung ergibt. Während der Arbeitnehmer monatlich ca. 20 bis 30% seines Einkommens für Steuern und Sozialabgaben abgezogen bekommt, haben die Selbständigen übers Jahr gerechnet netto ein höheres Einkommen, da sie am Ende des Jahres in einer Steuererklärung mehr absetzen können. Deshalb ist diese Form der Beschäftigung nach wie vor attraktiv. In den **Tabellen** werden Brutto und Netto Einkommensvergleiche dargestellt.

- **Beispiel – Berechnung für Spezialbaufacharbeiter**, 5 Jahre Erfahrung, a) alleinstehend und b) verheiratet mit 2 Kindern, beschäftigt c) wohnortnah und d) in 100 km Entfernung ohne tägliche Heimfahrt mit 5 Überstunden in der Woche.

Tabelle: Monatseinkommen Großbritannien - Stand 31. März 2009

Einkommensbestandteile	Tarifvertrag Leistungen	Facharbeiter c) wohnortnah	Facharbeiter d) 100 km entfernt
Lohn/Stunde	9,82 GBP / 10,62 €	9,82 GBP / 10,62 €	9,82 GBP / 10,62 €
Arbeitszeit (169)	39 Std.	39 Std.	44 Std.
Monatslohn	1659,58 GBP / 1794,78 €	1659,58 GBP / 1794,78 €	1659,58 GBP / 1794,78 €
Überstundenzuschlag	25%		245,50 GBP / 265,61 €
Weitere Zuschläge AZ	25-100%		
Reisekostenzuschuss	Bis 7,53 GBP / 8,10 €		ca. 100,- GBP / 108,11 €
Fahrkostenzuschuss	Bis 12,74 GBP / 13,77 €		101,92 GBP / 110,22 €
Auslösung/Unterhaltszu.	29,17 GBP / 31,54 €		583,40 GBP / 630,92 €
Krankengeld	107,16 GBP / 115,85 €		
Brutto-Einkommen		1659,58 GBP / 1794,78 €	2786,80 GBP / 3013,83 €
Steuer/Sozialabgaben a)	27,0%		
Steuer/Sozialabgaben b)	25,4%		
Netto-Einkommen a)		1211,49 GBP / 1309,72 €	2034,36 GBP / 2199,31 €
Netto-Einkommen b)		1238,05 GBP / 1338,43 €	2078,95 GBP / 2247,51 €

Kaufkraft des Einkommens im Vergleich

Der aktuell von Eurostat ermittelte **KKS** beträgt **119**, die Bedingungen sind in der Einleitung erläutert.

Landesbericht GROßBRITANNIEN

Fazit

Die massiven Einschnitte der neoliberalen Politik ins soziale Gefüge des Arbeitslebens sind nach wie vor sichtbar und nur mühsam erholen sich die Gewerkschaften, um die Beschäftigten konsequent zu vertreten. Die große Anzahl der „Scheinselbständigen“ in der Bauwirtschaft drückt massiv auf die Tarifbedingungen sodass sie nur sehr schwierig zu verbessern sind.

Die Arbeitskosten sind nicht so hoch wie in anderen europäischen Ländern, da die Lohnnebenkosten für die Arbeitgeber sehr gering sind.

Durch die sich ständig verschlechternden Wechselkurse zwischen dem Euro und dem Pound sind auch die Wanderungsbewegungen der Bauarbeiter sehr unterschiedlich, wie gerade aktuell zu beobachten ist. Vor allem osteuropäische und insbesondere polnische Bauarbeiter verlassen GB, da die Einkommen in Euro sinken und in der Heimat die Bauwirtschaft und die Löhne sich positiv entwickeln.

Landesbericht NIEDERLANDE

Einleitung und allgemeine Informationen

In den Niederlanden leben 16.2 Mio. Einwohner in einem Königreich mit einer konstitutionellen Erbmonarchie und einem Zweikammerparlament.

Seit 2004 besteht eine positive Entwicklung in der Bauwirtschaft mit 4 bis 6% Wachstum, im Wohnungsbau sogar bis plus 8%. Zur Zeit gibt es in der gesamten Bauwirtschaft ca. 370000 abhängig Beschäftigte und ca. 115000 Selbständige, von denen schätzungsweise 30000 Scheinselbständige sind. Im Bauhauptgewerbe sind ca. 170000 Arbeiter beschäftigt.

In den Jahren von 2001 bis 2005 sind durch die Baukrise ca. 45000 reguläre Arbeitsplätze in der Bauwirtschaft abgebaut worden, einige davon sind in die Scheinselbständigkeit gewechselt.

Arbeitsgesetzgebung und Struktur der Tarifverträge

Seit dem Übergang vom 19. ins 20. Jahrhundert gibt es in den Niederlanden eine Arbeitsgesetzgebung sowie den Aufbau eines Tarifvertragssystems, das von England und Deutschland maßgeblich beeinflusst worden ist. Es baut auf freien Verhandlungen der Arbeitgeber und Gewerkschaften auf, jedoch ohne total autonom zu sein, da der Staat einige Möglichkeiten hat, unmittelbar einzugreifen, auch wenn er von diesen Recht nur selten Gebrauch macht.

Gesetzliche Grundlagen

Bereits 1927 wurde in den Niederlanden ein Tarifvertragsgesetz eingeführt in dem die Befugnisse und Aufgaben für die Tarifvertragsparteien festgeschrieben sind. Schon seit 1937 besteht die Möglichkeit Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären, was oft geschieht und somit zu einer hohen Verbindlichkeit von über 80% führt, das heißt, ca. 80% der Beschäftigten fallen unter die Tarifverträge obwohl der Organisationsgrad der Gewerkschaften allgemein nur bei ca. 25% liegt. Die Tarifautonomie ist eingeschränkt, der Staat kann in die Tarifverhandlungen eingreifen, was sehr selten vorkommt da in gemeinsamen Beratungen vor den Lohnverhandlungen bereits auf Spitzenebene gewissermaßen Verteilungsspielräume für Einkommensverbesserungen ausgelotet und benannt werden.

Im Abkommen von Wassenaar 1982, dem sogenannten „**Poldermodell**“, das in Europa viele Diskussionen angestoßen hat und sehr oft als beispielhaft für die Beziehungen von Tarifvertragsparteien bezeichnet wurde, sind diese Abstimmungsprozesse und Lösungswege ohne Konflikt und Streik beschrieben. Im Kern stellt dieses Abkommen eine Lohnzurückhaltung zugunsten von Arbeitszeitverkürzung dar, es definiert eine moderate Tarifpolitik. In den letzten Tarifrunden spielten diese Ideen allerdings keine große Rolle mehr und in der Bauwirtschaft ist es mehrmals zu Warnstreiks und Streiks in Tarifauseinandersetzungen gekommen.

Definition der Tarifvertragsparteien

Traditionell haben sich in den Niederlanden verschiedene Gewerkschaftsbünde entwickelt, die auf katholischen, evangelischen, sozialdemokratischen und liberalen Ursprung zurückgehen. In der Bauwirtschaft sind aktuell der **FNV Bouw** und der **CNV Hout- en Bouw** die entscheidenden Gewerkschaften, die ca. 60% der Beschäftigten in dieser Branche organisieren. Die beiden Arbeitgeberverbände **Bouwend Nederland** und **NVB**, die zum einen die Großbetriebe und zum anderen das Handwerk organisieren, haben einen sehr hohen Abdeckungsgrad der Betriebe sodass die Tarifverträge eine sehr große Wirkung am Arbeitsplatz entfalten. In den Niederlanden wird der **soziale Dialog** sehr intensiv gepflegt, „man ist immer im Gespräch“. Daher stellen Kampfmaßnahmen in Tarifrunden die Ausnahme dar auch wenn sie in den letzten Jahren vor allem in der Bauwirtschaft zugenommen haben. Eine niederländische Besonderheit ist die **„Stiftung der Arbeit“**, ein Ort des sozialen Gespräches der Tarifvertragsparteien mit dem Staat, in dem sich gewissermaßen die Tripartität manifestiert.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass nach Gesetz der Staat in die Tarifverhandlungen eingreifen kann, dies aber in den letzten Jahrzehnten nicht mehr getan hat. In den tripartistischen Gesprächen kann der Staat seinen Einfluss geltend machen, er kann aber auch für „große Lösungen am Arbeitsmarkt“ unmittelbar einbezogen werden.

Struktur der Tarifverträge

In den Niederlanden werden die Lohn- und Rahmentarifverträge für jeweils zwei Jahre abgeschlossen. In der Bauwirtschaft ist der **nationale Tarifvertrag**, der von allen zuständigen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden unterschrieben wird, entscheidend. Regionale Abkommen gibt es nicht und nur in wenigen großen Unternehmen gibt es ergänzende Firmentarifverträge. Normalerweise finden die Tarifverhandlungen in einem sehr engen zeitlichen Rahmen statt, während die gewerkschaftlichen Forderungen vorher intern in einem sehr langen demokratischen Diskussionsprozess festgelegt werden. In den letzten Jahren wurde die Tarifpolitik modernisiert und es gibt mehr Möglichkeiten, betriebliche Belange vor Ort auf der Grundlage des Flächentarifvertrages zu regeln. So sind größere Flexibilisierungsmöglichkeiten für betriebliche Absprachen zur Arbeitszeit, Teilzeitarbeit, zum Vorruhestand und zu Lebensarbeitszeitkonten möglich, aber für die Löhne gibt es keine Öffnungs- oder Härtefallklauseln.

Eine große Rolle spielen in der Tarifpolitik die **tariflichen paritätischen Sozialkassen**, da viele Tarifleistungen solidarisch über sie abgewickelt werden.

Lohnstruktur und Berufsgruppen

Die grundsätzliche Lohnstruktur basiert auf 5 Berufsgruppen, die durch Aus- oder Weiterbildungsabschlüsse definiert werden und sich von A bis E gliedern. Normalerweise finden die Lohntarifverhandlungen alle zwei Jahre statt. Im Augenblick wird in Lohntarifverhandlungen ein neuer Lohn zum 1. Juli 09 verhandelt, eine Lohnerhöhung zum 30. Juni von 0,25% ist im jetzigen Tarifvertrag allerdings schon vereinbart. Die aktuellen Löhne mit **Stand 31. März 2009** sind:

A	11,80 €/Std. - 472,00 €/Woche	Hilfsarbeiter
B	12,50 €/Std. - 500,00 €/Woche	Angelernter Facharbeiter
C	13,26 €/Std. - 530,40€/Woche	Facharbeiter
D	14,18 €/Std. - 567,20 €/Woche	Qualifizierter Facharbeiter
E	14,88 €/Std. - 595,20 €/Woche	Meister (Arbeiter)

Die Wochenlohnberechnungen basieren auf der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit von 40 Stunden in der Woche und sind in den Tarifverträgen ebenfalls ausgewiesen. Die tariflich geregelte wöchentliche Arbeitszeit beträgt 36 Stunden die in Form von 22 freien Tagen mit einer gesonderten Finanzierung abgegolten werden. Die größte Anzahl der Baubeschäftigten ist in der Lohngruppe D eingruppiert.

Allgemeinverbindlichkeit und allgemeinverbindliche Mindestlöhne

Das Instrument der Allgemeinverbindlichkeit existiert in den Niederlanden schon über viele Jahrzehnte und alle Beteiligten am Tarifgeschehen sowie die jeweiligen Regierungen sind der Meinung, dass es sich insbesondere auch für den Bausektor bewährt hat. Noch nie hat eine Regierung die Allgemeinverbindlichkeit verweigert, wenn Arbeitgeber und Gewerkschaften gemeinsam einen entsprechenden Antrag gestellt haben. In der Bauwirtschaft sind nahezu alle Tarifverträge allgemeinverbindlich, so dass die Tariflöhne Mindestlöhne insbesondere auch im Hinblick auf die Entsenderichtlinie sind. Alle anderen tariflichen Regelungen stellen Mindestarbeitsbedingungen für den Sektor dar und werden auf den Baustellen auch weitestgehend eingehalten. Dennoch gibt es in den Niederlanden einen **gesetzlichen Mindestlohn von z.Z. 8,33 €/Std. und 1357.- €/Monat**, der aber nicht nur tarifsondern insbesondere auch sozialpolitische Bedeutung hat, vor allem für Teilzeitbeschäftigte, jugendliche Arbeitnehmer und Arbeitsverhältnisse ohne Tarifvertragsbindung.

Umsetzung der Tarifverträge im Betrieb und auf der Baustelle

Durch die hohe Organisationsdichte in den Gewerkschaften und vor allem in den Arbeitgeberverbänden der Bauwirtschaft ist die Einhaltung der Tariflöhne sehr hoch. Hinzu kommt, dass durch die vielfältigen Verfahren über die Tariflichen Sozialkassen eine weitere Kontrollmöglichkeit existiert. In den letzten Jahren wird in den Tarifverhandlungen ein definierter Millionenbetrag in Euro beschlossen, der für die verbesserte Einhaltung der Tarifverträge zur Verfügung gestellt und von den Tarifparteien genutzt wird. Dies geschieht deshalb, da auch in der niederländischen Bauwirtschaft in den letzten Jahren, insbesondere durch Lohndumping von Entsendearbeitern und Scheinselbständigen, Druck auf die Tarifarbeitsbedingungen entstanden ist. Flankierend konnten durch den ständigen sozialen Dialog zwischen den Tarifvertragsparteien sowie den Bemühungen der Stiftung für Arbeit die Probleme eingedämmt werden.

Weitere Lohnbestandteile nach Tarifvertrag

In den niederländischen Tarifverträgen für die Bauwirtschaft sind sehr viele Regelungen enthalten die bestimmte Arbeitssituationen regeln, von denen ich die wichtigsten auflisten möchte. Hinzu kommen noch Leistungen der tariflichen Sozialkassen die durch gesonderte Verfahren abgewickelt werden, deren Finanzierung durch das Abführen von Beiträgen berechnet auf den Lohn geschieht.

- Die **Überstundenzuschläge** für die ersten 3 Überstunden am Tag betragen 25%, für weitere dann jeweils 50%, für besondere Zeiten in der Nacht und am Sonntag bis zu 100%.
- Eine zusätzliche **Urlaubsvergütung** gibt es nicht, für die Urlaubsfinanzierung von 27 Arbeitstagen für unter 18 jährige bis 36 Arbeitstage für über 60 jährige Arbeitnehmer werden 8% der Lohnsumme an den Urlaubsfond im Rahmen einer neuen Regelung abgeführt.
- **Erschwerniszuschläge** sind nicht tariflich sondern werden betrieblich geregelt.
- Eine **Fahrkostenerstattung** wird für eine Entfernung ab 15 km in Höhe von 0,28 €/km bezahlt, für **Fahrer und Fahrgemeinschaften** gibt es gesonderte Zuschläge (**Fahrzeiterstattung**) die nach Entfernung gestaffelt sind. Grundsätzlich wird davon ausgegangen dass eine Stunde Fahrzeit/Tag vom Arbeitnehmer zu tragen ist.
- **Auslösung und Übernachtungsgeld** ist tariflich nicht geregelt, da im Gesetz verankert ist, dass in diesen Fällen die entstehenden Kosten vom Arbeitgeber zu tragen sind. Bei auswärtiger Übernachtung werden 6,65 €/Tag vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zusätzlich bezahlt.
- Ein **Verpflegungszuschuss, Weihnachtsgeld oder andere Gratifikationen** sind nicht tariflich geregelt.

Reallohn am Arbeitsplatz

Durch die sehr hohe Mitgliederzahl der Beschäftigten sowie der Unternehmen der Bauwirtschaft in den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ist das Bewusstsein zur Einhaltung der gültigen Tarifverträge gut. Hinzu kommt durch die Allgemeinverbindlichkeit fast aller Tarifbestimmungen, vor allem auch der Lohntabelle, eine Rechtssicherheit bei notwendigen Prüfungen und Kontrollen in den Betrieben und auf den Baustellen. Die gute Umsetzung der Tarifbestimmungen ist in den Experteninterviews oft angesprochen worden, sie dienen als Basis, denn vor allem in der Mitte der Niederlande in den Ballungsräumen besteht zur Zeit eine Lohndrift nach oben von 10 bis 20%. Ob dies bei der andauernden Wirtschaftskrise so bleibt muss weiter beobachtet werden.

Illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit spielen in den Niederlanden keine große Rolle, da der Baumarkt sehr übersichtlich ist; allerdings sind durch die Grenzöffnung in Europa und die Wanderung von Arbeitnehmern aus Niedriglohnländern in die Niederlande Tendenzen zu Lohndumping zu erkennen. Die ständig steigende Zahl an Selbständigen oder Scheinselbständigen auf den Baustellen, für die die Tarifverträge nicht gelten üben ebenfalls Druck auf die regulären Arbeitsverhältnisse aus, aber die Entwicklung ist nicht mit Großbritannien oder Deutschland zu vergleichen.

Lohn eines Facharbeiters am Beispiel berechnet

Damit die Löhne vergleichbar sind habe ich in dieser Studie Beispiele von Arbeits- und Lebenssituationen entwickelt die dann mit den tariflichen und gesetzlichen Lohn- und Einkommensbestimmungen durchgerechnet werden. Aus der Tabelle gehen die Einzelheiten hervor.

Brutto- und Nettoeinkommen für die Beschäftigten

In den Experteninterviews sind vielfältige und für weitere Studien zum Thema sehr interessante Berechnungen hierzu erstellt worden. Allerdings werde ich wegen der Vergleichbarkeit mit den anderen untersuchten Länder mich auf die von der OECD ermittelten Steuersätze für die ausgewählten Arbeitnehmerprofilen stützen.

- **Beispiel – Berechnung für Spezialbaufacharbeiter**, 5 Jahre Erfahrung, a) alleinstehend und b) verheiratet mit 2 Kindern, beschäftigt c) wohnortnah und d) in 100 km Entfernung ohne tägliche Heimfahrt mit 5 Überstunden in der Woche.

Tabelle: Monatseinkommen Niederlande - Stand 31. März 2009

Einkommensbestandteile	Tarifvertrag Leistungen	Facharbeiter c) wohnortnah	Facharbeiter d) 100 km entfernt
Lohn/Stunde	14,18 €	14,18 €	14,18 €
Arbeitszeit (173)	36/40 Std.	36/40 Std.	36/40 Std.
Monatslohn	2453,14 €	2453,14 €	2453,14 €
Überstundenzuschlag	25%		354,50 €
Ü.Std.Zuschl. ü. 3 STD./Tag	50%		
Nacht/Sonntagzuschlag	50-100%		
Erschwerniszuschläge	betrieblich		
Fahrtkostenerstattung	0,28 € ü. 15 km		190,40 €
Auslösung u. Übernachtung	Gesetzlich geregelt, Arbeitgeber zahlt alles		
Essenzuschuss bei Auslös.	6,65 €/Tag		133,- €
Brutto-Einkommen		2453,14 €	3131,04 €
Steuer/Sozialabgaben a)	35,4%		
Steuer/Sozialabgaben b)	31,7%		
Netto-Einkommen a)		1584,73 €	2022,65 €
Netto-Einkommen b)		1675,49 €	2138,50 €

Landesbericht NIEDERLANDE

**Zu beachten ist, dass ca. 50 finanzierte Urlaubs- und Arbeitszeitverkürzungstage anfallen und dass bei auswärtiger Beschäftigung Übernachtungskosten vom Arbeitgeber zu bezahlen sind.
Lohnkosten für den Arbeitgeber**

Die Kosten pro geleistete Arbeitsstunde, die der Arbeitgeber durch die Bestimmungen in den Tarifverträgen sowie den Gesetzen zum Lohn hinzurechnen muss wenn er eine Kalkulationsgrundlage zur Erringung von Bauaufträgen erstellt ist in den Niederlanden ca. **120%**. Diese Zahl ist mit den Nachbarländern Belgien und Deutschland vergleichbar, da auch in diesen Ländern ausgeprägte tarifliche Sozialkassen für diese Branche bestehen.

Kaufkraft des Einkommens im Vergleich

Der von Eurostat aktuell ermittelte Kaufkraftindex ist für die Niederlande **131**. Dies ist der höchste KKS für die untersuchten Länder in dieser Studie.

Fazit

Tarifverträge allgemein und Lohntarifverträge in der Bauwirtschaft im Besonderen haben in den Niederlanden einen hohen Stellenwert und werden sehr konsequent eingehalten. Die hohe Organisationsdichte bei den Arbeitgebern und Beschäftigten in dieser Branche, der ständig praktizierte soziale Dialog, verschiedene gemeinsame paritätische Einrichtungen und die Überschaubarkeit des Baumarktes tragen insgesamt zum guten sozialen Verhältnis auf den Baustellen bei. Mit ca. 50 arbeitsfreien bezahlten Tagen (Urlaub und Arbeitszeitverkürzung) haben die Baubeschäftigten der Niederlande die kürzeste Arbeitszeit.

Landesbericht POLEN

Einleitung und allgemeine Informationen

In Polen leben 38,6 Mio. Einwohner. Seit 1918 ist das Land eine Republik mit einer neuen Verfassung von 1997, die auf einem Zweikammerparlament aufbaut. Seit 1990 wird der Staatspräsident für jeweils 5 Jahre direkt vom Volk gewählt. Die Gewerkschaften, vor allem Solidarnosc, spielten im Transformationsprozess vom Kommunismus zur Demokratie seit 1975 eine maßgebliche Rolle. Sie haben nach wie vor eine große politische Bedeutung und sind auch im Parlament vertreten.

Die aktuellen Daten zur Bauwirtschaft habe ich auf Grund des Experteninterviews zusammengestellt da in Polen Beschäftigte in Betrieben unter 9 Arbeitnehmer nicht erfasst werden. Zur Zeit sind offiziell allgemein in der Bauwirtschaft ca. 700000 Arbeitnehmer, darunter ca. 400000 in Betrieben über 9 Beschäftigte, registriert. Hinzu kommen schätzungsweise 200000 Selbständige und Scheinselbständige die ebenfalls auf den Baustellen arbeiten und eine geschätzte Dunkelziffer von ca. 30% Schwarzarbeiter in dieser Branche. Daneben ist zu berücksichtigen dass mehrere Tausend Baufacharbeiter zeitweise legal oder illegal in anderen EU-Staaten arbeiten, bei Wechselkursschwankungen oder wirtschaftlichen Krisen im Gastland wieder auf den polnischen Arbeitsmarkt drängen, wie es gerade in den letzten Monaten zu beobachten war.

Nach der Grenzöffnung 1989 ist die wirtschaftliche Entwicklung der Bauwirtschaft, vor allem im Wohnungsbau, bis Mitte der 90iger Jahre sehr schlecht verlaufen was zu einer hohen Arbeitslosigkeit in diesem Sektor geführt hat. Polnische Baufacharbeiter sind deshalb in andere westeuropäische Länder, insbesondere Deutschland und Großbritannien, gegangen um dort Bauarbeiten zu erledigen.

Seit der Integration Polens in die EU 2004 hat sich die Bauwirtschaft stabilisiert sodass vor allem in Infrastrukturmaßnahmen aber auch in den gewerblichen Neubau investiert wird.

Arbeitsgesetzgebung und Struktur der Tarifverträge

Das 1996 grundlegend überarbeitete Arbeitsgesetzbuch sowie 40 weitere Gesetze und Verordnungen sind die Grundlage für die Arbeits- und Sozialbeziehungen in Polen. Traditionell sind die gesetzlichen Grundlagen für die Arbeitsbedingungen viel wichtiger als die tariflichen, ein Tarifvertragsrecht existiert nicht. Der Arbeitgeber wird im Gesetz, insbesondere was den Lohn betrifft, als eine Organisationseinheit definiert, die Lohnbedingungen vorgeben kann. Im polnischen Arbeitsrecht ist die Definition des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers nicht sehr präzise formuliert, sodass sehr oft Zwischenlösungen vorkommen, vor allem in den Kleinbetrieben in der Bauwirtschaft oder in Form der Scheinselbständigkeit und Schwarzarbeit.

Gesetzliche Grundlagen

Da es wenige Regelungen in Flächentarifverträgen gibt **kommt den Arbeitsgesetzen eine große Bedeutung zu** weshalb die großen gewerkschaftlichen Dachverbände auch unmittelbar über Abgeordnete im polnischen Parlament vertreten sind, um somit Einfluss auf die Ausgestaltung der Arbeitsgesetze

Landesbericht POLEN

auszuüben. Im Grundsatz ist geregelt, dass das Arbeitsverhältnis schriftlich festgestellt wird, die **Arbeitszeit** beträgt 48 Stunden pro Woche (normalerweise werden 40 Stunden gearbeitet), für **Überstunden** gibt es einen Zuschlag von 50% und für Arbeit an Sonn- und Feiertagen 100%. Für Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt der Arbeitgeber eine Lohnordnung als Grundlage für den Einzelarbeitsvertrag, wenn eine Betriebsgewerkschaft besteht muss sie mit ihr abgestimmt werden. Lohnerhöhungen sind nur sehr schwer durchsetzbar da ein gesetzlicher Anspruch fehlt.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass fast alle Arbeitsbedingungen im Betrieb ausgehandelt werden und eine Transparenz über diese Regelungen und Leistungen nicht vorhanden ist, sodass auch die gewerkschaftlichen Dachverbände in der Bauwirtschaft auf Schätzungen, die Ergebnisse der amtlichen Statistik und erfahrungsbedingte Annahmen angewiesen ist.

Definition der Tarifvertragsparteien

In der polnischen Bauwirtschaft gibt es zwei Gewerkschaften die für die Tarifverhandlungen und die Vertretung von Beschäftigten zuständig sind und zwar **ZZ Budowlani** in der Dachorganisation OPZZ und **Solidarnosc**. Aus der historischen Entwicklung heraus gab es fast ausschließlich Tarifverträge in Unternehmen und Betrieben, **Branchentarifverträge spielen im Baugewerbe keine Rolle**. Bereits mit 10 Mitgliedern kann eine Gewerkschaft auf Betriebs oder Unternehmensebene gegründet werden, die dann für die Tarifverhandlungen im Betrieb, die Interessenvertretung der Arbeitnehmer, die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen sowie der Rentenvorsorge zuständig ist. Aus den Interviews geht hervor, dass es in ca. 20% der größeren Baubetriebe eine gewerkschaftliche Interessenvertretung gibt, allerdings oftmals mit Kontroversen zwischen den beiden Gewerkschaften. Der Organisationsgrad liegt bei schätzungsweise 6 – 8%, genau ist es nicht zu sagen, da die betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen sehr selbständig agieren und eine eigene Organisations- und Finanzstruktur besitzen. Genau dies ist das große Problem für die Schwäche der zentralen Gewerkschaftsbünde, denn sie sind ein Zusammenschluss der betrieblichen Gewerkschaften, die Mitgliedsbeiträge bleiben bei den betrieblichen Organisationen die nur niedrige Beiträge an die zentralen Gewerkschaften weiterleiten.

Auch bei den **Arbeitgebern** sieht die Organisation nicht besser aus, denn der 1992 gegründete repräsentative Unternehmerverband ist sehr schwach, die Organisationsdichte liegt unter 2% der größeren Baubetriebe und dieser Arbeitgeberverband empfindet sich nicht als Tarifvertragspartei. Der europäische Dachverband der Baubetriebe FIEC hat in Polen keinen Arbeitgeberverband als Mitglied und es sieht im Augenblick so aus, dass sich diese Entwicklung auf Arbeitgeberseite kurzfristig nicht verbessern wird, zentrale Abkommen für die Bauwirtschaft so schnell nicht abgeschlossen werden.

Somit kann man feststellen, dass die Tarifhoheit in den Betrieben liegt, zwischen einzelndem Arbeitgeber und den betrieblich vorhandenen Gewerkschaften.

Struktur der Tarifverträge

Auf nationaler Ebene gibt es tripartistische Kommissionen die als Institutionen des Sozialen Dialogs die unterschiedlichen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Einklang bringen und das Gemeinwohl sichern sollen. Es ist bisher nicht gelungen, aus diesen Gesprächen einen Tarifvertrag für die Bauwirtschaft zu entwickeln, auch gibt es bisher keine tariflichen Vorlagen für die Tarifregelungen auf betrieblicher Ebene. Diese Forderung wird zwar von den Baugewerkschaften erhoben, da es aber keine repräsentative Arbeitgeberorganisation gibt, läuft die Forderung ins Leere. Deshalb ist es sehr schwer Informationen über Tarifregelungen und festgelegte Löhne zu erhalten. Es gibt in Polen zwar regionale Arbeitsinspektionen, aber auch von ihnen sind nur wenige Informationen über Tarifverträge in den Baubetrieben und die Höhe der Löhne zu erhalten. Nur durch gezielte Interviews mit Sachkennern kommt man weiter, die weiteren Formulierungen bauen darauf auf. Es ist davon auszugehen dass es in etwa 24 bis 30 großen überregionalen Baubetrieben **betriebliche Tarifverträge** gibt, die im Wesentlichen die Arbeitszeit und manchmal Stundenlöhne, aber sehr oft Leistungslöhne, regeln. Obwohl im Gesetz die 48 Stunden Woche geregelt ist, wird in den Betriebstarifverträgen sehr oft die 40 Stundenwoche vereinbart.

Lohnstruktur und Berufsgruppen

In den Firmentarifverträgen werden sicherlich Lohnstrukturen festgelegt, in den Interviews sind 9 bis 14 Lohngruppen angesprochen worden, die jedoch oftmals durch Leistungslohnvereinbarungen konterkariert werden. Deshalb können weitere detailliertere Information an dieser Stelle im Augenblick nicht gegeben werden. In vielen Betrieben ist für die Lohnzahlung eine Orientierung am gesetzlichen Mindestlohn festzustellen, das bedeutet, dass er als Fundament dient und ca. 20% oder mehr direkt bezahlt werden, sehr oft „an der Steuer“ vorbei.

Allgemeinverbindlichkeit und Allgemeinverbindliche Mindestlöhne

Das Instrument der Allgemeinverbindlichkeit ist gesetzlich geregelt. Die Gewerkschaften fordern auf Grund ihres niedrigen Organisationsgrades von der Regierung dies häufiger anzuwenden aber da es nur wenige Flächentarifverträge gibt geht diese Forderung ins Leere.

In Polen gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn, der bisher bei 40% des Durchschnittslohnes in allen Branchen festgelegt war und zukünftig bei 50% liegen soll. Seit dem **1. Januar 2009** beträgt der **gesetzliche Mindestlohn 1276,- Zloti/Monat**, im ersten Jahr der Beschäftigung 80% davon was 1020 Zloti/Monat entspricht. In Euro umgerechnet zum Wechselkurs 31. März 2009 (1 € kostet 4,632 PLN) entspricht dies **275,47 €** sowie 220,21 € im Monat. Da sich viele Berechnungen auf den Mindestlohn pro Stunde beziehen bedeutet dies **7,38 Zi.** sowie 5,90 Zloti/Std, zum Vergleich in Euro **1,42 €** und 1,27 €/Std.

Für weitere Berechnungen und zur Einschätzung der Höhe der Baulöhne ist festzuhalten, dass der polnische **Durchschnittslohn** aller Branchen z.Z. **3190,- Zloti** und **688,69 €** beträgt.

Umsetzung der Tarifverträge im Betrieb und auf der Baustelle

Leider gibt es hierzu nicht sehr viel zu sagen da Flächentarifverträge für die Bauwirtschaft in Polen nicht existieren und über die Betriebstarifverträge keine gesicherten Informationen vorliegen. Auf Grund der verbesserten wirtschaftlichen Lage in der Bauwirtschaft und vieler Baufacharbeiter die nach Polen zurück gekommen sind ist die weitere Entwicklung zu beobachten, denn es ist möglich dass die Erfahrungen der Baubeschäftigten in anderen Ländern sich positiv auf die gewerkschaftliche und tarifpolitische Entwicklung auswirken.

Weitere Lohnbestandteile nach Tarifvertrag und vor allem Gesetz

In den wenigen betrieblichen Tarifverträgen in der Bauwirtschaft werden über den unmittelbaren Lohn pro Stunde oder den Leistungslohn hinaus einige weitere Arbeitsbedingungen abgeschlossen, die normalerweise in den Arbeitsgesetzen nicht geregelt sind. Eine Übersicht oder statistisch gesicherte Angaben liegen den Gewerkschaftsbünden hierzu leider nicht vor. Aus den Interviews konnte man erkennen, dass verbesserte Auslösungs- und Fahrtkostenerstattungen, Weihnachtsgeld und andere Gratifikationen, Erschwerniszulagen sowie verbesserte Zuschläge bei besonderen Arbeitszeiten und Überstunden geregelt sind.

Zur besseren Einschätzung der Einkommen möchte ich einige **gesetzliche Mindestregelungen** für den Arbeitsablauf benennen:

- die regelmäßige **Arbeitszeit beträgt 48 Stunden**, mit Tarifvertrag normalerweise 40 Std.
- im Jahr dürfen **bis zu 150 Überstunden** geleistet werden,
- die **Überstundenzuschläge** betragen 50%, an Sonn- und Feiertagen 100%,
- der **Urlaubsanspruch** beträgt in den ersten 10 Jahren im Betrieb 20 Arbeitstage, danach 26,
- bei **auswärtiger Beschäftigung** muss der Arbeitgeber die Übernachtungskosten erstatten, aber mindestens 34,50 Zl./Tag (**7,47 €**),
- der **Verpflegungszuschuss** beträgt in diesen Fällen 23,- Zl./Tag (**4,96 €**),
- **Fahrtkosten** mit dem eigenen Auto werden mit 0,83 Zl/Km (**0,18 €**) erstattet.

Reallohn am Arbeitsplatz

In der polnischen Wirtschaft ist die **Statistik zu Durchschnittslöhnen** in den einzelnen Sektoren und Branchen sehr gut entwickelt, sodass diese Daten oft in der tarifpolitischen und gewerkschaftlichen Debatte benutzt werden.

Damit ich den Lohn eines Baufacharbeiters in Polen mit den Löhnen in den anderen EU-Ländern im Projekt vergleichen kann werde ich einige Berechnungen anstellen, die sicherlich dicht an der offiziellen Realität liegen. Insbesondere wegen dem hohen Anteil an „schwarz“, an der Steuer vorbei“ gezahltem Einkommen (so sind einige Studien zu interpretieren), ist eine ganz genaue Ermittlung des Reallohnes am Arbeitsplatz sowieso nicht zu leisten.

Lohn eines Facharbeiters am Beispiel berechnet

Bis 2004 war der statistisch ermittelte Durchschnittslohn aller Branchen in der polnischen Wirtschaft höher als der Durchschnittslohn Bau. Seit 2006 ist dieser jedoch höher als der Durchschnitt in allen Branchen, so betrug der **Baulohn im 4. Quartal 2008 3474,- Zl. (749,84 €)** gegenüber 2968,- Zl (640,62 €) insgesamt. Im Durchschnittslohn Bau sind auch die Angestellten und Geschäftsführer der Baubetriebe enthalten, sodass realistisch von ca. **3000,- Zl (647,53 €) für den Baufacharbeiter** ausgegangen werden kann.

Zur Kontrolle möchte ich eine andere statistische Erhebung anführen die für die Jahre 2006/2007 einen Baustundenlohn für Arbeiter von 12,90 Zl. und für 2007/2008 von 15,50 Zl. ermittelt hat.

Für die weiteren Berechnungen gehe ich deshalb von einem **Stundenlohn von 17,34 Zl. bzw. 3,74 €/Std.** aus, er entspricht denn 3000,- Zl. und der 40 Stunden Woche.

Brutto und Netto Einkommen für die Beschäftigten

Auf Grund der ermittelten gesetzlichen Mindestleistungen sowie der Berechnung aus den statistisch ermittelten Durchschnittslöhne möchte ich nun eine Brutto/ Nettoberechnung für das Einkommen eines Baufacharbeiters vornehmen. Das Profil ist gleich den anderen Ländern und die steuerliche Belastung ermittele ich aus den aktuellen OECD Daten.

Tabelle: Monatseinkommen Polen - Stand 31. März 2009

Einkommensbestandteile	Tarifvertrag Leistungen	Facharbeiter c) wohnortnach	Facharbeiter d) 100 km entfernt
Lohn/Stunde		17,34 Zl. / 3,74 €	17,34 Zl. / 3,73 €
Arbeitszeit (173)	48 Std. (40 normal)	40 Std.	45 Std.
Monatslohn		3000,- Zl. / 647,02 €	3000,- Zl. / 647,02 €
Überstundenzuschlag	50%		520,20 Zl. / 112,31 €
Sonn- und Feiertagszuschlag	100%		
Fahrkostenerstattung	0,83 Zl./Km		664,- Zl. / 143,35 €
Auslösung	34,50 Zl./Tag		690,- Zl. / 148,96 €
Verpflegungszuschlag	23,- Zl./Tag		460,- Zl. / 99,31 €
Brutto-Einkommen		3000,- Zl. / 647,02	5334,20 Zl. / 1151,60 €
Steuer/Sozialabgaben a)	31,1%		
Steuer/Sozialabgaben b)	24,7%		
Netto-Einkommen a)		2067,- Zl. / 446,15 €	3675,26 Zl. / 793,28 €
Netto-Einkommen b)		2259,- Zl. / 487,59 €	4016,65 Zl. / 866,97 €

Landesbericht POLEN

- **Beispiel – Berechnung für Spezialbaufacharbeiter**, 5 Jahre Erfahrung, a) alleinstehend und b) verheiratet mit zwei Kindern, beschäftigt c) wohnortnah und d) in 100 km Entfernung ohne tägliche Heimfahrt mit 5 Überstunden in der Woche.

Lohnkosten für den Arbeitgeber

Bis 1999 war der Sozialversicherungsbeitrag in Höhe von 45% des Bruttolohns alleine vom Arbeitgeber zu entrichten. Der aktuelle Stand ist, dass die Rentenbeiträge je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlt werden, die Krankenversicherung vom Arbeitnehmer und die Unfallversicherung vom Arbeitgeber.

Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber ca. **18%** Abgaben auf den Bruttolohn entrichten muss.

Kaufkraft des Einkommens im Vergleich

Der von Eurostat ermittelte Kaufkraftstandart beträgt **54** und wird von mir in die zusammenfassenden Tabellen eingerechnet.

Fazit

Nach wie vor ist es das Verständnis der polnischen Gewerkschaften politisch zu agieren, im Parlament vertreten zu sein und damit Einfluss auf die Arbeitsgesetzgebung auszuüben. Da die Arbeitgeberverbände der Bauwirtschaft sich nicht als Tarifvertragspartei verstehen kommen keine Flächentarifverträge zu Stande, sondern es existieren nur einige Betriebstarifverträge in Großbetrieben. Für die Arbeitsbedingungen auf den Baustellen sind die gesetzlichen Vorschriften und der Mindestlohn ein unteres Fundament, auf dem je nach Stand der konjunkturellen Entwicklung in den Betrieben mit Hilfe der betrieblichen gewerkschaftlichen Organisationen aufgestockt wird.

Durch die verstärkte Europäisierung des Arbeitsmarktes und der Freizügigkeit sind Tausende von Baufacharbeitern in Hochlohnländer gewandert um dort zu arbeiten, zum großen Teil wurden sie zu Dumpingbedingungen im Gastland eingesetzt. Jetzt ist eine Rückwanderung festzustellen und dies trägt zur deutlichen Lohnerhöhung in der Bauwirtschaft in Polen bei und damit zu einer Angleichung der Arbeitsbedingungen in Europa.

Landesbericht SPANIEN

Einleitung und allgemeine Informationen

Spanien ist eine konstitutionelle Parlamentarische Demokratie mit einem Zweikammerparlament, einem König als Staatsoberhaupt und 41 Mio. Einwohnern. Die einzelnen Regionen sind sehr autonom und zum Teil haben sie auch eigene offiziell anerkannte Sprachen.

In der Bauwirtschaft ist seit Mitte der 90iger Jahre ein deutliches Wirtschaftswachstum mit 4 bis 8% zu verzeichnen, erst im letzten Jahr ist diese Entwicklung durch die Finanzkrise abrupt zu Ende gegangen. Die Beschäftigtenzahlen der Arbeiter aber auch der Scheinselbständigen ist in den letzten Jahren enorm gewachsen auf heute ca. 2,5 Mio., die Anzahl der Betriebe hat sich auf ca. 450000 vergrößert. Vor allem aus Nordafrika drängen viele Beschäftigte in den Bausektor, oftmals illegal, und dieser Wanderungsprozess übt großen Druck auf die legalen Arbeitsverhältnisse aus.

Arbeitsgesetzgebung und Struktur der Tarifverträge

Nach der 40jährigen faschistischen Diktatur ist in Spanien die Demokratie sowie die demokratisch gestaltete Arbeitsgesetzgebung und Grundlage für die Tarifpolitik im Vergleich zu den anderen „alten“ EU Staaten als sehr jung zu bezeichnen. Seitdem die neue Verfassung 1978 beschlossen wurde, sind in diesem Land große Schritte zur Normalisierung des Arbeitslebens gegangen worden. Nach dem Ende des Faschismus sind in der Verfassung die Tarifautonomie sowie die Rolle der Gewerkschaften als Eckpfeiler des demokratischen Gestaltens festgeschrieben worden und dies hat sich als eine sehr gute Grundlage für die weitere Arbeitsgesetzgebung erwiesen. So ist in der Verfassung die Gewerkschaftsfreiheit sowie das Streikrecht, das nicht unmittelbar nur an die Gewerkschaftsorganisationen gebunden ist, garantiert. Darauf aufbauend ist ein Arbeitnehmerstatut und ein Gesetz über die Gewerkschaftsfreiheit entstanden, in denen für die abhängig Beschäftigten günstige Regelungen enthalten sind und die Rolle der Tarifvertragsparteien sowie die von ihnen abgeschlossenen Tarifverträge geregelt ist.

Gesetzliche Grundlagen

In der Arbeitswelt sind die gesetzlichen Grundlagen und die Tarifverträge sehr eng und unmittelbar verzahnt, denn es ist geregelt, dass durch die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifvertrag zu einer echten Rechtsnorm wird, dass Verstöße dagegen von den Arbeitsbehörden bestraft werden können. In der Bauwirtschaft sind die wichtigen Arbeitsbedingungen durch solche Tarifverträge gesichert. Daneben gibt es rechtlich definierte „außergesetzliche“ Tarifabkommen die nicht allgemeinverbindlich sind und nur für die Mitglieder der Tarifparteien gelten.

Definition der Tarifvertragsparteien

Obwohl es auch im Faschismus Gewerkschaften gab, die im Untergrund oder vom Ausland her operierten und Widerstand organisierten, mussten die gewerkschaftlichen Dachverbände und Einzelgewerkschaften nach 1978 neu

Landesbericht SPANIEN

aufgebaut und strukturiert werden. Es gibt zwar zwei große Dachverbände, die **UGT (Union General de Trabajadores/Allgemeine Arbeiterunion)** und **CC.OO. (Comisiones Obreras/Arbeiterausschüsse)**, die ca. 80% der Gewerkschaftsmitglieder vertreten, aber sie setzen sich aus sehr vielen kleinen regionalen und Branchengewerkschaften zusammen. In den letzten Jahren ist ein deutlicher Konzentrationsprozess zu erkennen, auch die Baugewerkschaft hat mit der Metallgewerkschaft fusioniert. Die beiden wichtigen Gewerkschaften für die Bauwirtschaft in Spanien sind **MCA-UGT** und **FECOMA-CCOO**. Der **Organisationsgrad** der spanischen Gewerkschaften ist traditionell mit **ca. 18%** sehr niedrig allerdings ist die Streikbereitschaft sehr hoch, denn sie wird durch die betrieblichen Gewerkschaftsstrukturen gefördert. Alle vier Jahre finden in den Betrieben sogenannte Gewerkschaftswahlen statt mit denen das Kräfteverhältnis der im Betrieb bestehenden Gewerkschaften festgelegt wird. Dies hat auch auf die Zusammensetzung der Tarifkommissionen einen großen Einfluss.

Die **Arbeitgeber** sind auf Branchenebene und regional organisiert und sind Tarifvertragspartei. Für Spanien gibt es einen gemeinsamen Dachverband **CEOE**, der als Gesprächspartner für die Dachverbände sowie die Regierung zur Verfügung steht. Für die Bauwirtschaft sind die **SEOPAN** sowie **ANCOP** die wichtigsten Arbeitgeberverbände und Verhandlungspartner für die Bautarifverträge.

Struktur der Tarifverträge

Die Beschreibung der Tarifverträge für die spanische Bauwirtschaft ist deshalb schwierig, da die Bedeutung der einzelnen Provinzen sehr groß ist. Es gibt zwar Vereinbarungen und Absprachen auf Landesebene, im wesentlichen aber nur für die Rahmenbedingungen der Arbeit wie Arbeitszeit, Überstunden, Urlaub usw. Bei der Festlegung der Löhne sind die Tarifparteien in den spanischen Provinzen nahezu autonom, sie vereinbaren die Jahreslöhne, die in einzelnen Provinzen bis zu ca. 40 % differieren können. Diese Löhne basieren auf einem **nationalen Lohnabkommen** in dem die Mindestlöhne festgelegt werden. Traditionsgemäß liegen die Löhne in den großen Städten und Ballungsräumen erheblich über den Provinzen mit niedriger Bevölkerungsdichte und auch weniger Bauaufträgen. Die Tendenz, Lohndumping zu betreiben, wird durch die Allgemeinverbindlichkeit der jeweiligen Löhne der Baustelle unterbunden. Hinzu kommen Kontrollmechanismen und Strafen bei Verstößen dagegen.

Allgemeinverbindlichkeit und Allgemeinverbindliche Tarifverträge

Im spanischen Arbeits- und Tarifrecht ist der Tarifvertrag eine wichtige Grundlage der in jedem Fall allgemeinverbindlich ist und somit für alle Beschäftigten und Arbeitgeber der Bauwirtschaft gilt.

Lohnstruktur und Berufsgruppen

Für die spanische Bauwirtschaft ist im Juni 2007 ein umfassender Tarifvertrag mit einer Laufzeit von 5 Jahren abgeschlossen worden. Er sieht vor, dass durch eine

Lohngleitklausel die jeweilige Inflationsrate jährlich auf die Löhne aufgerechnet wird und dass die Einkommen daneben um 1,5% jährlich steigen. In Spanien werden normalerweise Jahreslöhne verhandelt so dass der Festlegung der **Jahresarbeitszeit** eine große Bedeutung zukommt. Sie beträgt in den Tarifverträgen **1738 Std./Jahr für 2009**, die regelmäßige Arbeitszeit in der Woche ist **40 Stunden**. Für den europäischen Vergleich habe ich die Jahreslöhne auf Stunden- und Monatslöhne umgerechnet und aus den 11 Berufsgruppen die 5 vergleichbaren mit den anderen Ländern ausgewählt. (Stand **31. März 2009**)

Lohngruppe XII	14377,70 €/Jahr	8,27 €/Std.
Lohngruppe X	14812,26 €/Jahr	8,52 €/Std.
Lohngruppe VIII	15259,95 €/Jahr	8,78 €/Std.
Lohngruppe IV	16196,33 €/Jahr	9,32 €/Std.
Lohngruppe II	16685,86 €/Jahr	9,60 €/Std.

Umsetzung der Tarifverträge im Betrieb und auf der Baustelle

Da die Tarifverträge in Spanien allgemein gültig sind und Verstöße von Arbeitgebern dagegen durch die Arbeitsgerichte bestraft werden ist die Umsetzung der Tarifverträge sowie der Arbeitsgesetze gut. In letzter Zeit sind verstärkt Scheinselbständige auf den Baustellen eingesetzt worden für die nicht alle tariflichen Regelungen gelten.

Weitere Lohnbestandteile nach Tarifvertrag

In den Tarifverträgen der spanischen Bauwirtschaft sind viele spezielle Arbeitsbedingungen durch die Löhne abgegolten, so dass nur für wenige Situationen besondere Regelungen tariflich vereinbart sind.

- Die **wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden**, bis zu 80 Überstunden im Jahr sind erlaubt.
- Die **Überstundenzuschläge** sind in den regionalen Lohntarifverträgen enthalten und sind nicht zu pauschalieren.
- Für **Nachtarbeit** gibt es unter bestimmten Voraussetzungen 25 % Zuschlag.
- Der **Jahresurlaub** beträgt 30 Kalendertage, 21 Urlaubstage müssen auf Arbeitstage fallen.
- Für besondere Arbeitsbedingungen gibt es **Erschwerniszuschläge** von 10 bis 20%.
- **Fahrgeldzuschüsse, Auslösung** usw. werden in den regionalen Tarifverträgen geregelt.

Landesbericht SPANIEN

Reallohn am Arbeitsplatz

Auf Grund der großen Bedeutung der Lohntarifverträge in den jeweiligen Provinzen ist der Reallohn sowie ein Lohnbeispiel nur sehr schwer darzustellen. Hierfür müssen noch weitere Experteninterviews geführt werden. Grundsätzlich ist jedoch festzustellen, dass die tatsächlichen Löhne ca. 20 bis 30 % über den in der Tabelle angegebenen Mindestlöhnen liegen.

Lohn eines Facharbeiters am Beispiel berechnet

In weiteren Experteninterviews müssen Beispiele für die Berechnungen entwickelt werden damit sie mit den anderen Ländern verglichen werden können.

Brutto- und Nettoeinkommen für die Beschäftigten

- **Beispiel – Berechnung für Spezialbaufacharbeiter**, 5 Jahre Erfahrung, a) alleinstehend und b) verheiratet mit 2 Kindern, beschäftigt c) wohnortnah und d) in 100 km Entfernung ohne tägliche Heimfahrt mit 5 Überstunden in der Woche.

Tabelle: Monatseinkommen Spanien - Stand 31. März 2009

Einkommensbestandteile	Tarifvertrag Leistungen	Facharbeiter c) wohnortnah	Facharbeiter d) 100 km entfernt
Lohn/Stunde	9,32 €	9,32 €	9,32 €
Arbeitszeit (173)	40 Std.	40 Std.	45 Std.
Monatslohn	1612,36 €	1612,36 €	1612,36 €
Überstundenzuschlag	25%		233,- €
Fahrkostenerstattung	Regionaler TV		ca. 100,- €
Auslösung	Regionaler TV		
Übernachtungszuschuss	Regionaler TV		
Brutto-Einkommen		1612,36 €	1945,36 €
Steuer/Sozialabgaben a)	20,4%		
Steuer/Sozialabgaben b)	12,4%		
Netto-Einkommen a)		1283,44 €	1548,51 €
Netto-Einkommen b)		1412,43 €	1704,14 €

Lohnkosten für den Arbeitgeber

Aus den Experteninterviews geht hervor, dass ca. **38% Lohnnebenkosten** für den Arbeitgeber anzusetzen sind.

Kaufkraft des Einkommens im Vergleich

Der aktuelle Kaufkraftstandard wird von Eurostat für Spanien mit **105** angegeben.

Fazit

In den letzten Jahren haben die spanischen Baugewerkschaften die gute konjunkturelle Lage ausgenutzt und überproportionale Lohnabschlüsse erzielen können. Durch die Allgemeinverbindlichkeit ist die Einhaltung der Löhne auf den Baustellen gut, die europäische Vergleichbarkeit der Einkommen ist schwierig, da die Lohntabellen in den Provinzen erstellt werden.

Landesbericht UNGARN

Einleitung und allgemeine Informationen

In Ungarn leben ca. 10,2 Mio. Menschen. Seit 1918 ist Ungarn eine Republik, in der sich seit 1989 viele Gesetze, Verordnungen und Regelungen, insbesondere auch was die Arbeitsbeziehungen betrifft, verändert haben. In diesem Jahr ist auch die Bezeichnung „Volksrepublik“ aus der Verfassung gestrichen worden und es wurden demokratische Strukturen mit einem Einkammerparlament eingeführt.

In der Bauwirtschaft gibt es mehrere Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, den jetzt gültigen Tarifvertrag haben drei Arbeitgeberorganisationen und zwei Gewerkschaften unterschrieben.

280000 Beschäftigte sind bei ca. 68000 Betrieben im Sektor registriert, allerdings muss hinzugefügt werden, dass die illegale Beschäftigung und vor allem die Schwarzarbeit eine große Rolle spielen.

Die Bauwirtschaft ist in Ungarn eine der bedeutendsten Branchen und zwischen 2002 und 2005 gab es eine sehr positive wirtschaftliche Entwicklung. Die aktuelle Finanz- und Weltwirtschaftskrise hat sehr große negative Auswirkungen auf das Land ausgeübt, so dass kurzzeitig eine drohende Zahlungsunfähigkeit bestanden hat und sich der Wechselkurs des Forint gegenüber dem Euro deutlich verschlechtert hat.

Arbeitsgesetzgebung und Struktur der Tarifverträge

Da bis 1989 in Ungarn wie in allen anderen sozialistischen osteuropäischen Ländern die staatliche Regulierung eine sehr große Rolle spielte mussten nach der Grenzöffnung viele neue Gesetze und Strukturen für die Bildung von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und das Vereinbaren von Tarifverträgen entwickelt und beschlossen werden.

In diesem politischen Übergangsprozess sind vielfältige Erfahrungen aus den westlichen, kapitalistischen Ländern genutzt worden, die schließlich dazu geführt haben, dass Ungarn 2005 der EU beigetreten ist.

Bis zum heutigen Zeitpunkt ist jedoch festzustellen, dass die Arbeitgeberverbände sowie die Gewerkschaften sehr zersplittert sind und eine breite Abdeckung der Arbeitsverhältnisse durch Tarifverträge noch nicht existiert.

Gesetzliche Grundlagen

1992 ist in Ungarn mit einem neuen Arbeitsgesetzbuch das Arbeitsrecht an marktwirtschaftliche Verhältnisse angepasst worden. Es regelt im Wesentlichen die Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft. In den letzten Jahren sind durch vielfältige Novellierungen Anpassungen an europäische Standards hinzugekommen.

In den Arbeitsgesetzen sind viele Bestimmungen zu Arbeitsvertrag, Kündigung, Arbeitszeit, Urlaub und Entlohnung sehr differenziert vorgegeben, da der Stellenwert von kollektiv abgeschlossenen Tarifverträgen relativ niedrig ist. Auch die sozialen Belange sind fast ausschließlich gesetzlich geregelt und werden nur selten durch Tarifverträge verbessert.

Definition der Tarifvertragsparteien

Die Herausbildung und Gründung von starken Tarifvertragsparteien hat sich nach der Wende in der gesamten Wirtschaft und vor allem auch in der Bauwirtschaft zu Beginn der 90iger Jahre als sehr schwierig herausgestellt. Folgende Gründe können hierfür benannt werden:

- Die Unternehmenslandschaft ist in Ungarn traditionell von Kleinbetrieben geprägt,
- durch die detaillierte Arbeitsgesetzgebung wurde die Notwendigkeit zum Abschluss von verbessernden Tarifverträgen erst mit der Zeit erkannt,
- die Umstrukturierung von den früheren zentralgesteuerten Einheitsgewerkschaften zu demokratisch begründeten Gewerkschaften brauchte viel Zeit und
- die neuformierten Arbeitgeberverbände wollten zunächst nur als Wirtschaftsvereinigungen und nicht als Tarifvertragsparteien agieren.

Deshalb entwickelten sich sehr viele Betriebsgewerkschaften und zunächst nur in wenigen Wirtschaftszweigen Branchengewerkschaften. Durch die Gesetzgebung ist eine zweigliedrige Interessenvertretung der Beschäftigten vorgegeben und zwar durch Betriebsräte und Gewerkschaften. Im Streikgesetz ist geregelt, dass das Streikrecht für Gewerkschaften aber nicht für Betriebsräte gilt. Da es nach wie vor sehr viele Gewerkschaften gibt die sich um die Betriebe auch einer Branche kümmern ist gesetzlich geregelt, dass als repräsentative Gewerkschaft diejenige gilt, die bei den Betriebsratswahlen mindestens 10% der abgegebenen Stimmen erhält.

Struktur der Tarifverträge und beteiligte Organisationen

Seit 1995 haben sich die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände der Bauwirtschaft in Ungarn bemüht einen sektoralen Tarifvertrag für ihre Branche abzuschließen. Nach vielen Fehlschlägen und langen Verhandlungspausen konnte dann am 16. November 2005 ein **„Branchenmäßiger Kollektivvertrag der Baubranche“** von drei Bauarbeitgeberverbänden sowie zwei Baugewerkschaften unterschrieben werden. Zu diesem Ergebnis hat vor allem der Sozialdialog in der Bauwirtschaft beigetragen, der zu einigen gemeinsamen Projekten in dieser Branche geführt hat sodass der Gesprächsfaden weiter aufrecht erhalten wurde. Den entscheidenden Impuls hierzu hat die ungarische Regierung gegeben, denn sie hat eine Regierungskampagne mit dem Titel „100 Schritte“, insbesondere gegen die Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung, initiiert. Mit der Unterschrift der Regierung in 2006 ist die Vertragserweiterung auch für die unorganisierten Betriebe und Arbeitgeber in Kraft gesetzt. Ein Branchentarifvertrag auf nationaler Ebene ist in Ungarn sehr selten und auch in der Bauwirtschaft der neuen EU-Länder gibt es nur in Slowenien einen ähnlichen Tarifvertrag.

Auf Gewerkschaftsseite ist die Unterschrift von der **Föderation der Bau-, Holz- und Werkstoffarbeitergewerkschaften (EFEDOSZS)** sowie der **Nationalen Föderation der Bauwirtschaft und Mitgliedergewerkschaften (ETSZOSZ)** geleistet worden, auf Arbeitgeberseite vom **Nationalen Verband der ungarischen Bauunternehmen (EVOSZ)**, der **Nationalen Föderation der Handwerkerverbände (IPOSZ)** sowie dem **Nationalen Unternehmer- und Arbeitgeberverband (VOSZ)**.

Landesbericht UNGARN

EVOSZ ist der Arbeitgeberverband der großen Betriebe und Mitglied bei FIEC, IPOSZ organisiert die Kleinbetriebe und ist Mitglied bei EBC während VOSZ der nationale Verband der Großbetriebe ist und unmittelbar nichts mit der Bauwirtschaft zu tun hat. Die repräsentative Gewerkschaft in der Bauwirtschaft ist EFEDOSZSZ während ETSZOSZ nicht nur Beschäftigte des Baugewerbes organisiert sondern auch anderer Branchen.

Lohnstruktur und Berufsgruppen

Zwischen den Tarifvertragsparteien ist geklärt, dass in paritätischer Tarifverhandlung jeweils zum 1. April eine Angleichung der Löhne erfolgt. Bei der Erhöhung der Löhne spielt die Entwicklung der staatlichen Mindestlöhne, die nach tripartistischer Verhandlung gemeinsam mit dem Staat jeweils zum 1. Januar eines Jahres neu festgelegt werden, eine wichtige Rolle.

In der Lohn tarifvereinbarung der Baubranche, die als Anhang 3 des Branchenkollektivvertrag Bau enthalten ist, gibt es 20 Berufsgruppen für Arbeiter und Angestellte, von denen für diese Untersuchung nur 5 Lohngruppen maßgeblich sind.

Im Tarifvertrag werden **Monatslöhne** festgelegt die ich mit Stand **31. März 2009** auf Stundenlöhne umgerechnet habe, auf der Basis der tariflichen Wochenarbeitszeit von **40 Stunden**. Die Bewertung in Euro erfolgt zum gleichen Datum, 1 € entspricht 307,50 HUF.

Lohngruppe: Hilfsarbeiter , keine fachliche Qualifikation	63000 HUF/Monat	364,16 HUF/Std.	1,18 €/Std.
Lohngruppe: Angelernter Arbeiter, keine fachliche Qualifikation, nach einem Monat Tätigkeit	70000 HUF/Monat	404,62 HUF/Std.	1,31 €/Std.
Lohngruppe: Facharbeiter mit Facharbeiterzeugnis, in den ersten 2 Jahren der Tätigkeit	75000 HUF/Monat	433,53 HUF/Std.	1,41 €/Std.
Lohngruppe: Facharbeiter mit Facharbeiterzeugnis, nach 2 Jahren Praxis	100000 HUF/Monat	578,03 HUF/Std.	1,88 €/Std.
Lohngruppe: Facharbeiter- Meister, Meister mit Facharbeiterzeugnis und großes Fachwissen	130000 HUF/Monat	751,45 HUF/Std.	2,44 €/Std.

Die größte Anzahl der Beschäftigten ist mit ca. 60% in den Lohngruppen Facharbeiter und Facharbeiter-Meister eingruppiert, ca. 30% bei den Hilfs- und angelernten Arbeitern und die restlichen 10% verteilen sich auf die verschiedenen Angestelltengruppen.

Diese im Flächentarifvertrag vereinbarten Löhne werden vor allem in Großbetrieben der Bauwirtschaft durch Firmentarifverträge verbessert, in den Experteninterviews sind 8 bis 10% genannt worden. Auch in Kleinbetrieben werden sehr oft höhere

Löhne als im Tarifvertrag geregelt bezahlt, dann allerdings sehr oft „schwarz und an der Steuer“ vorbei.

Allgemeinverbindlichkeit

In Ungarn gibt es das Instrument der Allgemeinverbindlichkeit. Der derzeit gültige Flächentarifvertrag für die Bauwirtschaft ist von der Regierung für allgemeinverbindlich erklärt worden. Insgesamt ist anzumerken, dass erst eine AVE erteilt wird wenn eine Branche in freien Verhandlungen einen Flächentarifvertrag abgeschlossen hat.

Allgemeinverbindliche Mindestlöhne

Jeweils zum 1. Januar eines Jahres werden in Ungarn in tripartistischer Verhandlung zwischen den Sozialpartnern auf Ebene der Dachverbände und der Regierung Mindestlöhne festgelegt.

Sie betragen ab 1. Januar 2009 in HUF und zum 31. März 2009 in Euro:

- **71500 HUF/Monat** und **232,52 €/Monat** für Hilfsarbeiter
- **81000 HUF/Monat** und **263,41 €/Monat** für Facharbeiter

Umsetzung der Tarifverträge im Betrieb und auf der Baustelle

Der Flächentarifvertrag für die Bauwirtschaft mit all seinen allgemeinen Bestimmungen zum Ablauf der Bauarbeit auf der Baustelle wird eingehalten. Sehr viele Arbeitsbedingungen sind in Ungarn gesetzlich geregelt, deshalb allgemeingültig bekannt und auch mit hoher Akzeptanz ausgestattet.

Die Hierarchie der Bestimmungen, Gesetz als Grundlage, Flächentarifvertrag als branchenmäßige Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Firmentarifvertrag, vor allem mit besserem Lohn und weiteren Einkommensbestandteilen, sind wichtige Eckpunkte des Arbeitslebens in Ungarn. Flächentarifverträge gibt es neben der Bauwirtschaft nur in wenigen anderen Branchen. Auch Firmentarifverträge mit deutlich verbesserten Arbeits- und Lohnbedingungen sind selten.

Ein großes Übel in der ungarischen Bauwirtschaft ist die Schwarzarbeit oder die steuerfreie Zuzahlung zum gültigen Mindestlohn, exakte Angaben liegen mir nicht vor. Leider ist Ungarn in der EFBH-Studie, die von der EU-Kommission unterstützt und CLR 2005 durchgeführt worden ist nicht beobachtet worden. In einschlägigen aktuellen Veröffentlichungen wird jedoch häufig von bis zu 50% Arbeitsleistung in Ungarn gesprochen, die „**schwarz und an der Steuer vorbei**“ geleistet wird. Aus Erfahrung ist anzumerken, dass sicherlich die Bauwirtschaft davon deutlich betroffen ist.

Weitere Lohnbestandteile nach Tarifvertrag

Im Branchentarifvertrag Bau sind sehr wenige Bestimmungen über weitere Lohnbestandteile enthalten, vor allem deshalb, weil sehr viele solcher Regelungen in

Landesbericht UNGARN

den entsprechenden Arbeitsgesetzen formuliert sind oder sie in Firmentarifverträgen geregelt werden.

Lediglich die Abfertigung und Zulagen bei unregelmäßiger Arbeit sind im Tarifvertrag definiert.

Dem Arbeitnehmer steht eine

- **Abfertigung (Abfindung)** zu, falls sein Arbeitsverhältnis im Zuge der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber endet (§37 TV). Sie beträgt 1 Monatslohn nach 3 Beschäftigungsjahren und steigt in Schritten auf 7 Monatslöhne nach 25 Beschäftigungsjahren.
- Die **regelmäßige Arbeitszeit** beträgt 8 Stunden am Tag und 40 in der Woche, Flexibilisierung ist nach bestimmten Kriterien, die im Tarifvertrag benannt sind, möglich. Für besondere Arbeitszeitregelungen sind Lohnzulagen vereinbart, so z.B. Eine
- **Nachtarbeitszulage** von 15% des Lohnes, eine
- Zulage für **außerordentliche Arbeitstätigkeit** (z.B. Überstunden) von 50%
- eine Zulage für **Sonntags- und außerordentliche Tätigkeit** von 50% sowie
- eine Zulage bei **Bereitschafts- und Schichtdienst** in Höhe von 20-40% des Lohnes.

Regelungen über **Fahrgeldzuschüsse, Weihnachtsgeld, Teile eines 13. Einkommens** oder **verbesserte Urlaubsbestimmungen** sind in manchen Großbetrieben betrieblich geregelt, aber es ist schwierig sie bei meinen Modellberechnungen mit einzubeziehen.

Reallohn am Arbeitsplatz

Der unmittelbar am Arbeitsplatz gültige Reallohn, bzw. die Einkommenshöhe wird durch Arbeitsgesetze, den Branchentarifvertrag sowie mögliche Lohnvereinbarungen auf lokaler Ebene und durch betriebliche Vereinbarungen festgelegt. Durch Experteninterviews konnte ich feststellen, dass in Großbetrieben mit Betriebsräten und Gewerkschaften der tarifliche Lohn um 8 bis 10% höher vereinbart ist als im Tarifvertrag festgelegt. In vielen Kleinbetrieben wird oftmals ähnlich über dem Tarifvertrag bezahlt allerdings sehr oft an der Steuer und den Sozialabgaben vorbei. Beide Tarifvertragsparteien haben sich im allgemeinverbindlichen Branchentarifvertrag mit mehreren Bestimmungen darauf verständigt, dass sie aktiv gegen illegale Beschäftigung vorgehen wollen.

Normalerweise werden die allgemeinen gesetzlichen und tariflichen Arbeitsbestimmungen am Arbeitsort eingehalten.

Zusammenfassend für eine Einschätzung des **echten Lohnes** am Arbeitsplatz kann festgehalten werden, dass durch die gesetzlichen Bestimmungen der Arbeitnehmer 100% Einkommen erhält. Wenn in einer Branche wie z.B. in der Bauwirtschaft ein Flächentarifvertrag existiert kann man davon ausgehen, dass die Einkommen bei ca. 120% liegen. Gibt es eine betriebliche gewerkschaftliche Interessenvertretung so können durch Vereinbarungen die Einkommen nochmals um 0-10% aufgestockt werden.

Lohn eines Facharbeiters am Beispiel berechnet

Eine wichtige Aufgabe dieses Projektberichtes ist es, die jeweiligen nationalen Einkommen für einen europäischen Vergleich aufzuarbeiten. Die tatsächlichen Gesamteinkommen sind dann in Euro darzustellen und zu vergleichen. Da in den letzten Monaten durch die globale Finanz- und Wirtschaftskrise sich die Wechselkurse auch in Europa deutlich verändert haben und am Beispiel Ungarn nahezu täglich weiter verändern werden, werden die Berechnungen zum Stichtag 31. März 2009 vorgenommen. Allein in den letzten Januar-Tagen (23.1.09) hat der ungarische Forint HUF gegenüber dem Euro 20 % an Wert verloren.

Gerade für die Entsendung von Beschäftigten der Bauwirtschaft aus Ungarn in den Euro-Raum spielt dies eine große Rolle und muss im Bericht, genau wie für die Nichteuroländer Großbritannien, Dänemark und Polen Beachtung finden. Für die unmittelbare nationale Situation eines Bauarbeiters der im Heimatland arbeitet ergeben sich in der Einkommensentwicklung keine unmittelbaren relevanten Veränderungen durch die Wechselkursspannungen. Allerdings ist aktuell zu beobachten, dass in einigen osteuropäischen Ländern aber auch zum Beispiel Irland der Gesetzgeber oder die Arbeitgeber einzeln in den Betrieben oder durch tarifliche Abkommen versuchen die Löhne zu senken. Dieser Prozess ist über das Projekt hinausgehend ständig zu beobachten.

Lohnkosten für den Arbeitgeber

Da in Ungarn auf Grund der historischen Entwicklung sehr viele Lohnzusatz- und Sozialleistungen gesetzlich geregelt sind und vom Staat gewährt werden geschieht die Finanzierung über das Steuersystem. Tarifliche Sozialkassen für die Bauwirtschaft gibt es nicht, sodass sich die Lohnzusatzkosten für den Arbeitgeber auf **ca. 20%** berechnen lassen.

Brutto und Netto Einkommen für die Beschäftigten

Eine genaue Brutto-Netto Einkommensberechnung zu erstellen ist wegen den oftmals gezahlten Einkommensbestandteilen „an der Steuer vorbei“ schwierig. In Ungarn sind z.Z. 36% Einkommenssteuer gezahlt werden.

Die wesentlichen Sozialbeiträge sind für Rente 11% und Gesundheit 9% des Einkommens.

Weitere Angaben sind in den beigefügten Tabellen im speziellen Abschnitt „Tabellen“ enthalten, die ich aus EU, OECD und Eurostat- Statistiken ermittelt habe.

Die aktuelle OECD-Statistik 2008 verzeichnet 38,7% Abzüge für Einkommen von Alleinstehenden sowie verheirateten Arbeitnehmern mit 2 Kindern. Am Beispiel des Facharbeiters sieht die für **Berechnung Brutto/Netto für einen Monat** wie folgt aus:

100000.- HUF brutto minus 38,7% ergibt **61300.- HUF netto**, oder in Euro

578,03 € brutto minus 38,7% ergibt **354,33 € netto**.

Diese Berechnung gilt unter Vorbehalt, da sich die Steuerbedingungen in Ungarn aktuell verändert haben, der Steuersatz deutlich abgesenkt wurde.

Landesbericht UNGARN

Kaufkraft des Einkommens im Vergleich

Der von Eurostat ermittelte Kaufkraftstandart beträgt für März 2009 für Ungarn **63** und wird in den Tabellen mit den Nettoeinkommen eingearbeitet.

Fazit

Durch den allgemeinverbindlichen Flächentarifvertrag in der ungarischen Bauwirtschaft ist der Baugewerkschaft ein bis jetzt einzigartiger Erfolg gelungen, denn in keinem anderen osteuropäischen EU-Mitgliedsland gibt es meines Wissens eine solche Regelung. Die vereinbarten Löhne sind aus meiner Sicht sehr niedrig wenn man sich das Preisniveau für die Lebenshaltungskosten vor Ort in Ungarn anschaut. Das Land ist durch die aktuelle Finanzkrise stark betroffen und man kann nur hoffen, dass der Flächentarifvertrag als Basis bestehen bleibt und durch weitere Verhandlungen verbessert werden kann.

Zusammenfassung der Ergebnisse mit Statistiken, Schaubildern und Tabellen

In diesem Abschnitt sollen die Ergebnisse zusammenfassend dargestellt werden und damit sie für die weitere Diskussion gut zu verwenden sind in Form von Übersichten und Tabellen.

Auf Grund der sehr differenzierten Lohn – Tarifverträge, den weiteren tariflichen Einkommensbestandteilen sowie den betrieblichen und regionalen Lohnzuschlägen ist eine europäische Vergleichbarkeit kaum darstellbar. Sicherlich muss in der weiteren Diskussion der Tarifpolitiker die Aussagekraft der Übersichten verbessert werden, aber ich habe versucht eine Grundlage dafür zu erstellen.

Die Komplexität der Baulöhne, die unmittelbar an die Beschäftigten ausgezahlt werden, ist vor allem auch dadurch zu erkennen, dass die Tariflöhne oftmals nur als eine Orientierungsmarke angesehen werden, denn durch betriebliche, regionale und konjunkturelle Gegebenheiten entsteht eine positive oder negative Lohndrift, über die ich in den Länderberichten und mit einer zusammenfassenden Statistik informiert habe.

Damit eine ehrlichere Einschätzung möglich ist habe ich Brutto- und Nettoeinkommen an zwei verschiedenen Steuerklassen und zwei verschiedenen Arbeitssituationen berechnet und sie dann mit den Kaufkraftstandards ins Verhältnis gesetzt, um damit objektivere Beurteilungskriterien zu erhalten. Hierzu habe ich die aktuellen Informationen der OECD sowie von EUROSTAT benutzt.

Da in den untersuchten Ländern die Berufsgruppen sowie die Lohnformen (Zeit- und Leistungslohn) sehr unterschiedlich sind, habe ich die in der Einleitung beschriebenen 5 Lohngruppen gebildet und sie bei den vergleichenden Darstellungen verwendet. Gerade hierzu werden die Ergebnisse von weiteren aktuellen Studien (Projekt Maurer) für die zukünftige Einschätzung sicherlich neue Erkenntnisse liefern.

Die Statistiken, Übersichten und Tabellen gliedern sich wie folgt:

In der **Tabelle 1** sind die von mir ermittelten **Tariflöhne** pro Stunde und Monat in Landeswährung und Euro sowie die tarifliche Arbeitszeit pro Woche zum Datum 31. März 2009 zusammengestellt. In der Zwischenzeit sind in einigen Ländern neue Tariflöhne vereinbart worden die ich in einem ersten **updating zum 1. Oktober 2009** miteinbeziehe. Auf Grund der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise verändern sich die Wechselkurse in Europa ständig und deshalb halte ich es für erforderlich, die Löhne in Landeswährung und Euro zu erfassen, damit die nationalen Veränderungen nicht durch die Umrechnung in Euro verfälscht werden oder nicht nachvollziehbar sind.

In der **Tabelle 2** sind die **Brutto- und Nettolöhne** aus den nationalen Berichten zusammengefasst und mit den Kaufkraftstandards in Beziehung gesetzt. Als Ergebnis ist deutlich festzustellen, dass die westeuropäischen Baulöhne relativ dicht beieinander liegen.

Zusammenfassung der Ergebnisse

In **Tabelle 3** habe ich die jeweils gültigen **Mindestlöhne**, vor allem auch im Bezug auf die Bestimmungen in der Entsenderichtlinie, zusammengestellt. Es ist deutlich erkennbar, dass diese Löhne sehr große Differenzen aufweisen und für die weitere Europäisierung der Arbeitsbeziehungen in der Bauwirtschaft neue Handlungsschritte eingeleitet werden müssen.

Tabelle 4 ist ein erster Versuch **alle Einkommensbestandteile** nach Tarifvertrag zusammenfassend darzustellen. In den zukünftigen Beratungen der Tarifpolitiker müsste diese Übersicht verfeinert und vor allem jeweils aktualisiert werden, damit sie als Arbeitshilfe für Tarifverhandlungen herangezogen werden kann. Ein erster Schritt könnte die Angleichung der Lohnzusatzleistungen in Europa sein als Antwort auf sich angleichende Fahrt-, Übernachtungs- und Lebenshaltungskosten in den jeweiligen Ländern.

Aus der **Tabelle 5** wird deutlich, dass die **Kosten einer Arbeitsstunde** in der Bauwirtschaft riesige Unterschiede aufweisen, auch in den westeuropäischen Ländern. Dies zeigt, dass die soziale Absicherung der Beschäftigten sehr unterschiedlich ist und in einigen Ländern vieles über die Steuergesetzgebung erreicht wird während in anderen Ländern jeweils der unmittelbare Lohn durch Lohnzusatzkosten belastet wird.

Auf Grund der vielfältigen Beratungen mit den nationalen Tarifexperten habe ich in **Tabelle 6** einen ersten Versuch unternommen, die tatsächlich auf den Baustellen bezahlten Löhne unter Einbeziehung einer jeweiligen **Lohndrift** darzustellen. Darüber muss weiter mit Sachkennern beraten werden um ein ehrlicheres Bild der Einkommen von Baubeschäftigten zu erhalten.

In der **Übersicht 1** habe ich die von mir benutzten Prozentangaben der Steuern und Sozialabgaben sowie die Kaufkraftstandards und Wechselkurse dargestellt.

In den **Abbildungen 1 und 2** habe ich weitere allgemeine europäische Informationen zum Mindestlohn sowie der Tarifbindung beigefügt, damit ein Vergleich der Situation in der Bauwirtschaft mit den allgemeinen Entwicklungen einschätzbar ist.

Bei Bedarf könnten noch weitere Tabellen erstellt werden, die hier vorgelegten sollen jedoch als Diskussionsgrundlage für das weitere Vorgehen genügen.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Tabelle 1: Tariflöhne pro Stunde und Monat in Landeswährung (Stand 31.03.2009)

Tätigkeit/Land	Belgien (€)	Dänemark (DKr/€)	Deutschland - West (€)	Finnland (€)	Großbritannien (GPB/€)
Ungelernter Arbeiter	12,14		10,7	8,95	7,75 / 8,38
Ungelernter Arbeiter mit Erfahrung	12,74		12,85	10,2	8,85 / 9,57
Facharbeiter mit Berufsausbildung	13,76		14,18	11,25	9,46/ 10,23
Spezialbaufacharbeiter	14,61	130,- / 17,46	15,48	12,5	9,82 / 10,62
Vorarbeiter/Kolonnenführer	15,13		16,27	13,67	10,30 / 11,14

Arbeitszeit/Woche	38 Std.	37 Std.	40 Std.		39 Std.
Arbeitszeit/Jahr					

Monatslohn Facharbeiter in €	2.410,65	2811,06	2678,04	2162,5	1659,58/1794,78
------------------------------	----------	---------	---------	--------	-----------------

Tätigkeit/Land	Niederlande (€)	Poland(Zl./€)	Spanien (€)	Ungarn (Ft/€) *
Ungelernter Arbeiter	11,63		8,27	364,16 / 1,18
Ungelernter Arbeiter mit Erfahrung	12,32		8,52	404,62 / 1,31
Facharbeiter mit Berufsausbildung	13,06		8,78	433,53 / 1,41
Spezialbaufacharbeiter	13,97	17,34/3,74	9,32	578,03 / 1,88
Vorarbeiter/Kolonnenführer	14,66		9,6	751, 45 / 2,44

Arbeitszeit/Woche	40h/36 Std.	40 Std.	40 Std.	40 Std.
Arbeitszeit/Jahr			1738 Std.	

Monatslohn Facharbeiter in €	2416,81	3000/647,02	1612,36	100000/325,24
------------------------------	---------	-------------	---------	---------------

* Monatslöhne auf Stundenlöhne umgerechnet

Zusammenfassung der Ergebnisse

Tabelle 2: Brutto- und Nettolöhne

Tariflöhne Facharbeiter mit 2 Beispielen
Brutto/Netto/Kaufkraft

Länder	Stundenlohn	Brutto Monatslohn	Netto Monatslohn a)	Netto Monatslohn b)	In KKS a)	In KKS b)
Belgien	14,61	2410,65	1467,78	1755,27	1243,22	1488,36
Dänemark	17,46	2811,06	1658,12	1804,35	1381,77	1503,63
Deutschland	15,48	2678,04	1700,94	2262,96	1479,08	1967,79
Finnland	12,5	2162,5	1633,91	1633,91	1408,54	1408,54
Großbritannien	10,62	1794,78	1309,72	1338,43	1100,61	1124,73
Niederlande	14,18	2453,14	1584,73	1675,49	1209,72	1279
Polen	3,74	647,02	446,15	487,59	826,2	902,94
Spanien	9,32	1612,36	1282,44	1412,43	1222,32	1345,17
Ungarn	1,88	325,2	199,35	199,35	316,43	316,43

Zusammenfassung der Ergebnisse

Tabelle 3:
Mindestlöhne

Berufsgruppe	B	DK	D	FI	GB	NL	PL	ES	HU	
LG1: Ungelernter Arb.	12,14	Keine AVE Baustellen- löhne sind Mindest- löhne	10,70	8,95	Keine AVE	11,80	Keine AVE	8,27	1,18	
LG2: Ungelernter Arb. mit Erfahrung	12,74		12,85	10,20		12,50		12,50	8,52	1,31
LG3: Facharb. mit Berufsausbildung	13,76		12,85	11,25		12,50		13,26	8,78	1,41
LG4: Spezialbaufacharb. mit Erfahrung	14,61		12,85	12,50		14,18		14,18	9,32	1,88
LG5: Vorarbeiter/ Kolonnenführer	15,13		12,85	13,67		14,88		14,88	9,60	2,44
Nationaler gesetzlicher Mindestlohn für alle Branchen	8,41	nein	nein	nein	7,20	8,47	2,10	3,78	1,64	

Zusammenfassung der Ergebnisse

Tabelle 4:

Tarifliches Einkommen-Lohn und Lohnzusatzleistungen (31.03.2009) Beispiel Facharbeiter

Länder	Lohn/ Stunde in €	Verpflegungs- zuschuss/Tag in €	Auslösung/ Tag in €	Übernachtungs- zuschuss in €	Fahrkosten- erstattung in €	Erschwernis- zulage	Einmal- zahlung in €	alles andere in €
Belgien	14,61	6,-	22,11	10,87	alle Kosten	10% - 100 %		
Dänemark	17,46		alle Kosten	alle Kosten	bis 10 Km Arbeitnehmer, 0,30 €/Km ab 10 Km bis zu 15,- €	Vereinbarung auf 0,50 € - 2,- €	Weihnachts- geld zus. Ur- laubsgeld	VWL TZR
Deutschland	15,48	4,09		34,50				
Finnland	12,50	8,75	60,-	10,-	nach Tabelle			
Großbritannien	10,62	bis 8,14		31,54	bis 13,77 € von 15-75 Km		Krankengeld 115,85 €/Woche	
Niederlande	14,18	6,65	Gesetz: Arbeitgeber zahlt alles	Arbeitgeber zahlt alles	0,28 € ab 15 Km	Betrieblich gere- gelt		Zusatzrente
Polen	3,74	4,96	7,47	Arbeitgeber zahlt al- les	0,18 €/Km			
Spanien	9,32							
Ungarn	1,88							Weihnachtsgeld Abfertigung

Tabelle 5:

Facharbeiter Lohn Stunde/Monat und Lohnkosten Arbeitgeber

Länder	Monatslohn in €	Stundenlohn in €	Lohnkosten Arbeitgeber in %	Kosten einer Arbeitsstunde
Belgien	2410,65	14,61	ca. 108 %	30,39 €
Dänemark	2811,06	17,46	ca. 80 %	31,43 €
Deutschland	2678,04	15,48	ca. 86 %	28,79 €
Finnland	2162,5	12,50	ca. 45 %	18,13 €
Großbritannien	1794,78	10,62	12,80%	11,98 €
Niederlande	2453,14	14,18	ca. 120 %	31,20 €
Polen	674,02	3,74	18%	4,41 €
Spanien	1612,36	9,32	38%	12,86 €
Ungarn	325,20	1,88	20%	2,26 €

Zusammenfassung der Ergebnisse

Tabelle 6:

Tariflohn – gezahlter Lohn – Lohndrift

Mit dieser Tabelle möchte ich versuchen einen Überblick der **unmittelbar gezahlten Löhne** und der Lohndrift zu geben. Darüber muss weiter mit Sachkennern beraten werden um ein ehrlicheres Bild der Einkommen von Baubeschäftigten zu erhalten.

Land	Tariflohn/Std.	bezahlter Lohn/Std.	Lohndrift (regional/betrieblich)
Belgien	14,61 €	16,07 €	ca. 10 % plus
Dänemark	17,46 €	17,46 €	ist Durchschnittslohn, bei Leistungslohn deutlich mehr
Deutschland	15,48 €	13,93 €	minus ca. 10%, West-Ost Problem
Finnland	12,50 €	15,- €	ca. 20 % plus, bei Leistungslohn deutlich mehr
Großbritannien	10,62 €	11,68 bis 12,74 €	Scheinselbst. Ca. 10% plus und in Region London 20% plus
Niederlande	14,18 €	17,02 €	ca. 20 % plus, bei Leistungslohn 30 bis 50% plus
Polen	3,74 €	4,86 €	ca. 30% plus, an Steuern vorbei
Spanien	9,32 €	10,72 €	regional ca. 15 plus
Ungarn	1,88 €	2,82 €	ca. 50% plus, an Steuern vorbei

Zusammenfassung der Ergebnisse

Übersicht 1:

**Steuern und Sozialabgaben in % vom Bruttoarbeitslohn
(Durchschnittseinkommen), und Kaufkraftstandard und Wechselkurse**

Länder	Alleinstehend, kein Kind	Verheiratet, 2 Kinder	Kaufkraftstandard EU-Durchschnitt 100 KKS	Wechselkurs zum 31.3.2009
Belgien	42,00%	30,60%	118	
Dänemark	41,00%	35,80%	120	1€ = 7,447 DKK
Deutschland	42,80%	23,90%	115	
Finnland	30,10%	30,10%	116	
Großbritannien	27,00%	25,40%	119	1€ = 0,925 GBP
Niederlande	35,40%	31,70%	131	
Polen	31,10%	24,70%	54	1€ = 4,632 PLN
Spanien	20,40%	12,40%	105	
Ungarn	38,70%	38,70%	63	1€ = 307,50 HUF

Quelle: OECD - 2008

Zusammenfassung der Ergebnisse

Abbildung 1:

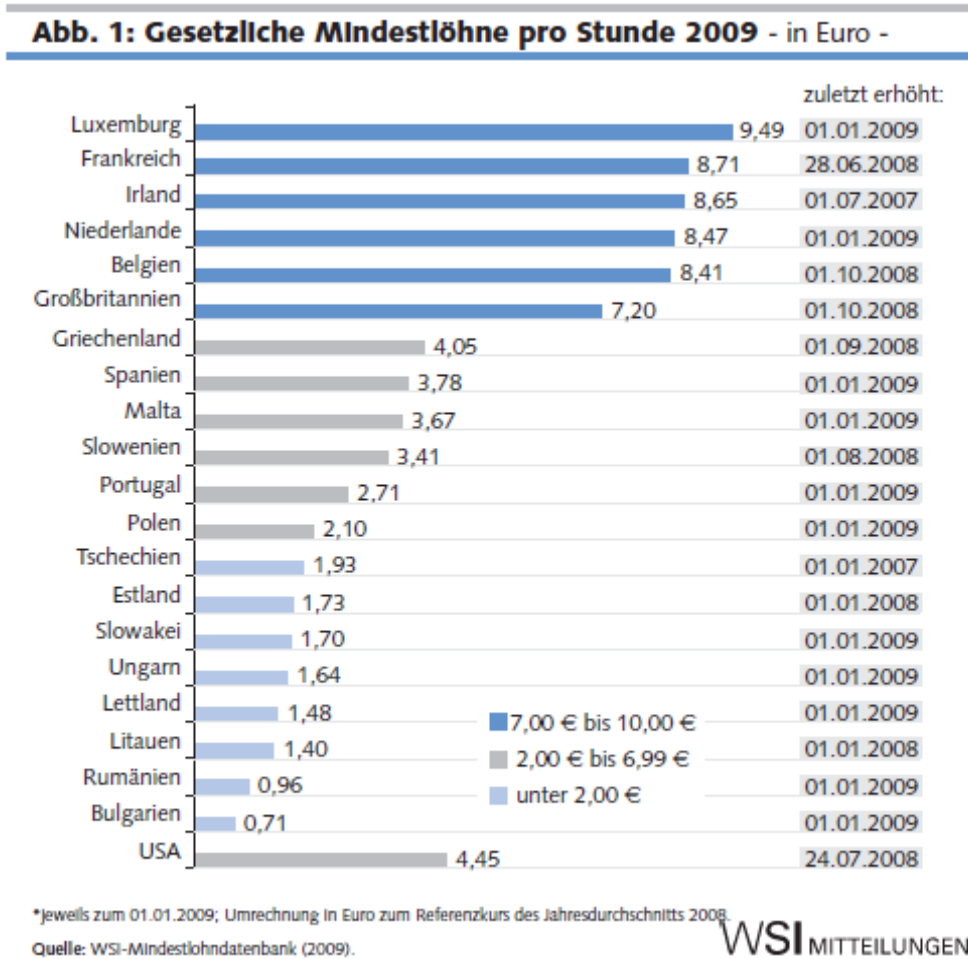
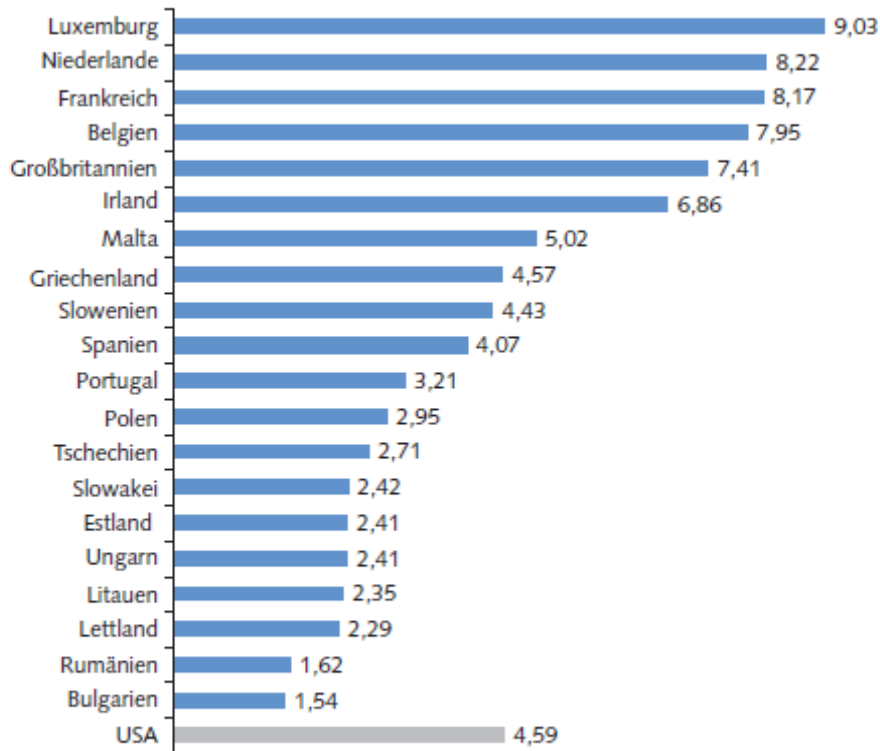


Abbildung 2:

Abb. 2: Gesetzliche Mindestlöhne pro Stunde 2009
- in Kaufkraftstandards (KKS)* -



*jeweils zum 01.01.2009; KKS nach Angaben von Eurostat für das Jahr 2006.

Quelle: WSI-Mindestlohndatenbank (2009).

WSI MITTEILUNGEN

Benchmarks und zukünftiges Vorgehen

1.

- In der vorliegenden Untersuchung für 9 Länder wird deutlich beschrieben und erläutert, dass die Lohn-Tarifverträge im Bausektor sehr unterschiedlich zu Stande kommen.
- Auch der jeweilige Geltungsbereich (Baustelle/Betrieb/Region/Land) ist sehr differenziert.
- Die Bedeutung der Tarifvertragsparteien beim Zustandekommen der Tarifverträge und die Rolle des Staates klaffen weit auseinander.
- Die jeweils nationale historische Entwicklung der Gesetzgebung und der aktuelle Stand der Lohn-Tarifverträge sind ebenfalls sehr unterschiedlich.

Auf Grund dieser Erkenntnisse und der festgefügt nationaler Strukturen schlage ich vor, dass sich die Baugewerkschaften kurzfristig nicht mit einer Angleichung dieser Prozesse beschäftigen, da sie sehr schwierig zu erreichen sind und ein europäisches Verständnis hierfür aktuell meiner Einschätzung nach nicht vorhanden ist.

2.

- Die Gültigkeit und Verbindlichkeit von Tarifverträgen für Baulöhne ist sehr unterschiedlich, von unverbindlichen und empfehlenden Regelungen bis zur Allgemeinverbindlichkeit oder gesetzlichen Regelung eines Mindestlohnes, verbunden mit Kontrollen und Strafen bei Nichteinhaltung.

Gerade dieser Punkt sollte in den Fokus der gewerkschaftlichen Initiativen gerückt werden, denn auf Grund der Entsendeproblematik von Baubeschäftigten ist die Allgemeinverbindlichkeit aller tariflichen Löhne aus Gründen eines fairen Wettbewerbs sowie aus sozialpolitischen Belangen notwendig.

3.

- Lohnzuschläge für besondere Arbeitsbedingungen wie z.B. Fahrgeld, Auslösung, Überstunden und Erschwernis bei der Arbeit gibt es in fast jedem untersuchten Land, wenn auch in Höhe und Definition etwas unterschiedlich.

Auch diese Leistungen müssten in die Allgemeinverbindlichkeit einbezogen werden damit der Wettbewerb fair gestaltet ist. Desweiteren sollten die Tarifverträge europäisch angeglichen werden nach dem Prinzip „best practise“. Dies könnte ein erster Schritt der europäischen Tarifkoordination sein.

4.

- Mit dieser Studie ist ein Fundament erstellt worden wie die tariflichen und tatsächlichen Löhne im Bausektor sowie die Lohnzusatzleistungen sich in den beobachteten Ländern darstellen.

Benchmarks und zukünftiges Vorgehen

- In der Folge müssen weitere Länder untersucht werden sodass mindestens 20 EU-Länder erfasst sind.

Damit in der Tarifpolitik der einzelnen Länder die Unterlagen genutzt werden können muss zweimal jährlich zum 1. April sowie 1. Oktober eine Aktualisierung der Daten erfolgen. Im Anhang des Berichtes ist mein Vorschlag zum „updating“ der Ergebnisse enthalten. Ziel dieses Vorgehens müsste die Gründung eines „europäischen Tarifarchives“ sein, auf das über Internet zugegriffen werden kann.

5.

- Die Einkommensunterschiede zwischen den Ländern in Ost- und Westeuropa sind sehr groß.
- Auch die Prozesse zur Lohnfindung sowie die rechtliche Ausgestaltung der Tarifverträge ist sehr differenziert.

Deshalb ist die Beibehaltung der Entsenderichtlinie und gegebenenfalls die Weiterentwicklung aus sozialer Sicht und Wettbewerbsgründen unbedingt erforderlich.

Literaturverzeichnis

Baum-Ceisig, A./Busch, K./Hacker, B./Nospickel, C.: Wohlfahrtsstaaten in Mittel- und Osteuropa, 2008, Nomos-Verlag Baden-Baden

Bispinck, Reinhard (Hrsg): Verteilungskämpfe und Modernisierung, Aktuelle Entwicklungen in der Tarifpolitik, 2008, VSA-Verlag, Hamburg

Bispinck, Reinhard/ Lecher, Wolfgang (Hrsg.) Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa, 1993, Bund – Verlag, Bonn

Clarke, Linda/Cremers, Jan/Janssen, Jörn: Arbeitsverhältnisse im Bauwesen in den MOE-Staaten, 2002, CLR News 2, Brüssel

Cremers, Jan/ Janssen, Jörn (Hrsg), Beschäftigung in Bewegung, Ungemeldete Arbeit im Baugewerbe, 2006, CLR Studies 5, International Books

Deinert, Olaf: Der europäische Kollektivvertrag, 1999, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden - Baden

Gollbach, Jochen: Europäisierung der Gewerkschaften, 2005, VSA – Verlag, Hamburg

Harnack, Andreas: Tarifrunde 2007 im Bauhauptgewerbe in: Bispinck, Reinhard (Hrsg), 2008

Jahnke, Joachim: Globalisierung: Legende und Wahrheit, 2008, Verlag Shaker Media, Aachen

Keller, Berndt: Europäische Arbeits- und Sozialpolitik, 1997, R. Oldenbourg Verlag, München

Keune, Maarten/Galgoczi, Bela (Hrsg.), Wages and wage bargaining in Europe, 2008, Printshop ETUI-REHS, Brüssel

Koberski, Wolfgang/Asshoff, Gregor/Hold, Dieter: Arbeitnehmerentsendegesetz, Kommentar 2.Auflage, 2002, Verlag C.H.Beck, München

Köbele, Bruno/ Sahl, Karl-Heinz (Hrsg): Die Zukunft der Sozialkassensysteme der Bauwirtschaft im Europäischen Binnenmarkt, 1993, Bund - Verlag, Köln

Köbele, Bruno/Cremers, Jan: Europäische Union: Arbeitnehmerentsendung im Baugewerbe, 1994 , Verlag Marg.Wehle u. Witterschlick, Bonn

Kohl, Heribert/ Platzer, Hans-Wolfgang: EU-Erweiterung und Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 8/2003, Bonn

Kowanz, Rolf: Europäische Kollektivvertragsordnung, 1999, Nomos Vertragsgesellschaft, Baden - Baden

Langewiesche, Renate/ Toth,Andras (Hrsg.): Die Einheit Europas. Zur politischen, wirtschaftlichen und sozialen Dimension der EU-Erweiterung, 2002, Westfälisches Dampfboot, Münster

Laux, Ernst-Ludwig: Bargaining Policy for the Construction Industry in Europe 2004, in: CLR News 1/2005, Brüssel

Laux, Ernst-Ludwig: Europa aktuell, Arbeitsbedingungen, Tarifverträge und soziale Beziehungen im Baugewerbe, 2004, IG Bauen-Agrar-Umwelt, Frankfurt

Laux, Ernst-Ludwig: Wege aus der Dumpingfalle, Gestaltungsvorschläge für ein sozial gerechtes Europa, in: Arbeit und Wohlstand im erweiterten Europa, 2006, Arbeit und Leben Niedersachsen, Osnabrück

Lecher, Wolfgang/ Platzer, Hans-Wolfgang (Hrsg): Europäische Union – Europäische Arbeitsbeziehungen, 1994, Bund – Verlag, Bonn

Preis, Ulrich/ Temming, Felipe: Die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse im Kontext des Gemeinschaftsrechts, 2006, Europäischer Verlag der Wissenschaften, Frankfurt/M

Rose, Edgar: Tarifsysteme im Wandel, Perspektiven eines einheitlichen Rechtsrahmens der Entgeltfindung in Europa, Unveröffentlichtes Manuskript, 2004, Universität Oldenburg

Sieck, Annerose u. Jörg-Rüdiger: Neues Grosses Europa Handbuch, 2005, Compact-Verlag, München

Schmidt, Josef/ Kohler, Harald (Hrsg): Arbeitsbeziehungen und Sozialer Dialog im alten und neuen Europa, 2009, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden - Baden

Schnepf, Myriam/ Laux, Ernst-Ludwig/ Baumann, Hans: Europäische Tarifpolitik im Baugewerbe, 1998, Projekt Friedrich-Ebert-Stiftung, Brüssel

Schroeder, Wolfgang: Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa-die Bedeutung der Tarifpolitik, in: WSI-Mitteilungen 1/2003 Düsseldorf

Schulten, Thorsten: Solidarische Lohnpolitik in Europa, 2004, VSA - Verlag Hamburg

Schulten, Thorsten/Bispinck, Reinhard (Hrsg): Tarifpolitik unter dem Euro, 1999, VSA- Verlag, Hamburg

Schulten, Thorsten/ Bispinck, Reinhard/ Schäfer, Claus (Hrsg): Mindestlöhne in Europa, 2006, VSA –Verlag Hamburg

Vandenbussche, Isabelle: Monographien über die Lage der Sozialpartner in den neuen Mitgliedsstaaten und den Bewerberländern, Bausektor, 2004, Projekt VC/2003/0451 der EU Kommission, Leuven

Literaturverzeichnis

Waddington, Jeremy/Hoffmann, Reiner (Hrsg): Zwischen Kontinuität und Modernisierung, Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa, 2002, Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster

Wagner, Hilde/ Schild, Armin (Hrsg): Der Flächentarifvertrag unter Druck, 2003, VSA – Verlag, Hamburg

Zander, Oliver (Hrsg): Tarifsammlung für die Bauwirtschaft, 2008, Otto Elsner Verlagsgesellschaft, Dieburg

**Europäische Föderation
der Bau- und Holzarbeiter**

Koningsstraat 45/3
1000 Brüssel
Belgien

Tel : +32 2 227 10 40

Fax : +32 2 219 82 28

E-mail : info@efbh.be

Webseite : www.efbww.org

