

Der Bauarbeitsmarkt in Deutschland: zum Zusammenhang von Produktionsstrukturen, Arbeitsmarkt und Regulierungssystem

Bosch, Gerhard; Zühlke-Robinet, Klaus

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bosch, G., & Zühlke-Robinet, K. (1999). Der Bauarbeitsmarkt in Deutschland: zum Zusammenhang von Produktionsstrukturen, Arbeitsmarkt und Regulierungssystem. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 6(3), 239-266. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-346003>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Gerhard Bosch, Klaus Zühlke-Robinet*

Der Bauarbeitsmarkt in Deutschland. Zum Zusammenhang von Produktionsstrukturen, Arbeitsmarkt und Regulierungssystem**

Die Arbeitsbedingungen im deutschen Bauhauptgewerbe gelten als defizitär. Die Witterungsabhängigkeit der Produktion, die starke Konjunkturabhängigkeit des Bauens und die zyklischen Ausschläge der Bautätigkeit führen zu einer hohen Arbeitskräftefluktuation. Da Bauarbeit auf Fachkräfte angewiesen ist, gibt es besondere Formen der Regulierung des Bauarbeitsmarktes. Dabei geht es nicht nur um die Lösung sozialer Probleme der Beschäftigten, sondern es sollen auch die wirtschaftlichen Nachteile der Betriebe bearbeitet werden. Wesentliche Voraussetzungen für die zeitgleiche Bearbeitung von wirtschaftlichen und sozialen Problemen waren die Abgeschlossenheit des Arbeitsmarktes, starke Tarifvertragsverbände und staatliche Unterstützung. Gestützt auf die Ergebnisse eines Forschungsprojektes zu den Strukturen und Veränderungen im Bauhauptgewerbe werden in diesem Beitrag die zentralen Merkmale und wichtigen Veränderungen des Sektors und des Regulierungssystems dargestellt. Wir halten drei Szenarien für denkbar, wobei jedes andere Konsequenzen für die Zukunft des Bauarbeitsmarktes hat.

The construction labour market in Germany: the relationship between the production system, labour market and its regulation.

Conditions of work and employment in the German construction industry are regarded as „deficient“. The fact that production is dependent on the weather, and even more so on economic factors, together with the cyclical swings in construction activity, gives rise to high labour turnover. Because building work is dependent on skilled workers, the construction labour market is regulated in particular ways. The purpose of these forms of regulation is not merely to solve the difficulties workers might experience but also to deal with the economic problems experienced by firms. A protected labour market, strong collective bargaining organisations and state support are fundamental preconditions for dealing simultaneously with the problems of both firms and employees. Drawing on the findings of a research project on structures and changes in the construction industry, this paper outlines the basic characteristics and important changes in the industry and its regulatory regime. We consider that there are three conceivable scenarios, each of which has different consequences for the future of the construction labour market.

* Prof. Dr. Gerhard Bosch, Jg. 1947, Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt und Vizepräsident des Instituts Arbeit und Technik (Gelsenkirchen) im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen, lehrt Soziologie an der Universität-Gesamthochschule Duisburg.

Arbeitsgebiete: Arbeits- und Betriebszeiten, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik.

Klaus Zühlke-Robinet, Jg. 1953, gelernter Mechaniker, Dipl.-Volkswirt, Dipl.-Politologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Technik.

Arbeitsgebiete: Sektorale Arbeitsbeziehungen und regionale Arbeitsmarktpolitik.

** Dieser Beitrag faßt wichtige Ergebnisse eines von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Forschungsprojektes mit dem Titel: „Der Arbeitsmarkt in der deutschen Bauwirtschaft: Strukturen und Merkmale sowie Herausforderungen der kommenden Jahre“ zusammen. Das Projekt befaßte sich mit dem Bauhauptgewerbe, dem größten Wirtschaftszweig innerhalb des Baugewerbes.

Artikel eingegangen: 26.3.1999, revidierte Fassung akzeptiert: 8.7.1999.

1. Einleitung

Im Vergleich zu anderen Branchen gelten die Arbeitsbedingungen im Bauhauptgewerbe als „defizitär“ und „atypisch“ (Voswinkel et al. 1996). Da die Produktion auf Bestellung statt auf Vorrat erfolgt, die Produkte nicht lager- und transportfähig sind, die Auftragslage konjunkturell und saisonal schwankt und die große Zahl der Klein- und Mittelbetriebe keine finanziellen Reserven hat, bei Auftragsrückgängen oder witterungsbedingter Einstellung der Arbeit Personal vorzuhalten, ist die Arbeitsplatzunsicherheit in diesem Sektor besonders hoch. Ein Indikator hierfür ist die Fluktuationsquote der Beschäftigten. Sie lag zwischen 1970 und heute je nach Konjunkturlage zwischen 50% und 70% im Jahr – gegenüber einer Fluktuationsquote zwischen 25% und 30% im Verarbeitenden Gewerbe.¹

Diese aus der Unstetigkeit des Bauens folgende ausgeprägte Arbeitsplatzunsicherheit führt nicht nur, wie leicht einsichtig, zu sozialen Notlagen für Beschäftigte, sondern stellt gleichzeitig auch die Betriebe vor erhebliche wirtschaftliche Probleme: Insbesondere junge, gut ausgebildete Fachkräfte, die wiederholt arbeitslos geworden sind, wandern in andere Branchen ab, und die Unstetigkeit des Bauens verursacht relativ hohe betriebliche Transaktionskosten. Bauarbeit gilt wegen der Wetterabhängigkeit in Relation zu anderen Tätigkeiten als besonders belastend und ist in einer immer mehr durch Dienstleistungstätigkeiten geprägten Gesellschaft zunehmend unattraktiv geworden, was solche Abwanderungsentscheidungen nahelegt. Unter diesen Bedingungen lassen sich keine stabilen Beziehungen zwischen Betrieben und Beschäftigten aufbauen.

Wenn die aus der hohen Unstetigkeit des Bauens entstehenden sozialen Probleme nicht gemildert werden, kommt es zu Fachkräftemangel. Bauarbeitsmärkte sind aufgrund dieser Verschränkung von wirtschaftlichen und sozialen Problemen in hohem Maße regulierungsbedürftig.² In den meisten europäischen Industrieländern finden sich daher besondere Formen der Regulierung des Bauarbeitsmarktes, an denen in unterschiedlichem Mix der Staat, die Gewerkschaft und die Arbeitgeber beteiligt sind. Der deutsche Bauarbeitsmarkt hat ein im internationalen Vergleich besonders dichtes Regulierungsgefüge (Schnepf et al. 1998), das bereits Ende der 40er Jahre für die gewerblichen Arbeitnehmer des Bauhauptgewerbes entwickelt wurde. Es zeichnet sich wie in anderen Ländern insbesondere dadurch aus, einen branchenbezogenen fachlichen Arbeitsmarkt aufzubauen. In rein fachlichen Arbeitsmärkten wird nur die Ausbildung der Beschäftigten durch überbetriebliche anerkannte Berufe und gewisse Regularien hinsichtlich der Qualität der Ausbildung gesichert (Sengenberger 1987).

¹ Die Fluktuationsquote ist ein Relationsmaß für die jährlich erfolgten begonnenen und beendeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in bezug zum Beschäftigungsbestand.

² Unter Regulierung der Arbeitsbeziehungen wird die absichtliche nicht-preisliche Beeinflussung der Handlungsalternativen von Arbeitsplatzanbietern und -nachfragern bzw. ihrer Kollektive im Wege der Vereinbarung zwischen beiden oder der Auferlegung untereinander bzw. durch Dritte verstanden.“ (Buttler 1986: 12)

Im Bauhauptgewerbe wurden darüber hinaus auch soziale Standards branchenweit verbindlich festgeschrieben. Als zentrale Regulierungsinstitution haben die Tarifvertragsparteien Sozialkassen geschaffen, die die verschiedenen sozialpolitisch-tariflichen Instrumente des Branchenarbeitsmarktes umsetzen und überbetrieblich absichern. Alle Baubetriebe müssen Beiträge an die Sozialkassen abführen. Die Ansprüche der Arbeitnehmer an die Kassen knüpfen an die Gewerbe- und nicht an die Betriebszugehörigkeit an, so daß die Beschäftigung im Bauarbeitsmarkt attraktiv wird. Eine ausreichende Versorgung mit Fachkräften, Schutz vor Winterarbeitslosigkeit, Nachteilsausgleich bei der Urlaubsgewährung und bei der Altersversorgung sind „kollektive Güter, die die Betriebe selber nicht erzeugen können“ (Streeck 1987: 245). Kollektivgüter dienen dazu, die Beschäftigungsverhältnisse im Baugewerbe zu „normalisieren“ und an die Standards in anderen produzierenden Branchen anzupassen (Voswinkel et al. 1996). Sozialpolitische Regelungen wurden zu zentralen Bestandteile der Tarifverträge, die durch die Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge abgesichert sowie durch eine bauspezifische Arbeitsmarktpolitik ergänzt wurden. Damit ist im Bauhauptgewerbe der übliche Regelungsbereich von Tarifverträgen weit überschritten worden, und so kam es zu der für das Bauhauptgewerbe „typischen Verschränkung der Tarif-, Sozial- und Strukturpolitik“ (Müller-Jentsch 1973).

Voraussetzungen für den Aufbau, das Funktionieren und die Akzeptanz der bauspezifischen Institutionen waren einerseits eine besondere Form der industriellen Beziehungen im Bauhauptgewerbe und andererseits eine spezifische wirtschaftliche Situation. Die Sozialpartner waren von Anfang an daran interessiert, wirtschaftliche und soziale Probleme gemeinsam zu bearbeiten. Aufbauend auf diesem verbandsübergreifenden Grundverständnis entwickelte sich eine vertrauensvolle, stabile und dauerhafte Kooperation der Tarifvertragsparteien, und es kam zugleich zu einer engen Verknüpfung der Sozialpartner mit der Politik. „Sozialer Interessenausgleich und wirtschaftliche Ordnungsfunktion bilden bis heute das Grundgerüst der bauwirtschaftlichen Tarifverträge“ (Schütt 1999).

Die Anfänge der umfassenden Tarifpolitik fielen in eine Zeit, als der Wiederaufbau der Nachkriegszeit einen höheren Anteil des Baugewerbes an der Bruttowertschöpfung erforderte als heute. Das Baugewerbe verzeichnete hohe Wachstumsraten, die Preissteigerungen von Bauprojekten lagen über der allgemeinen Preisentwicklung, die Baubetriebe waren noch auf „reine“ Bautätigkeiten konzentriert, der inländische Bausektor war noch keiner internationalen Konkurrenz auf dem einheimischen Bauarbeitsmarkt unterworfen, Fachkräfte waren knapp und das Verbandsmonopol der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaft war unumstritten.

Das Regulierungssystem ist in den letzten 10 Jahren unter hohem Veränderungsdruck geraten. Grund dafür sind mehrere parallel verlaufende Entwicklungen, die Löhne wieder zum wichtigen Wettbewerbsparameter werden ließen: Der Baumarkt hat sich wegen abnehmender Wachstumsraten vom Anbieter- zum Käufermarkt mit erhöhtem Preiswettbewerb entwickelt; der Anbietermarkt differenziert sich zunehmend aus, weshalb die Unternehmen eine geringere Schnittmenge gleicher Interessen

aufweisen; durch die im Weißbuch der EU festgelegte Dienstleistungsfreiheit wurden die Grenzen für ausländische Subunternehmer, die mit ihren Arbeitskräften in Deutschland zu ihren Tarifen bauen, geöffnet; durch die Öffnung der Grenzen nach Osten ist das Angebot an legalen und noch mehr an illegalen Arbeitskräften gestiegen; schließlich hat die Wiedervereinigung innerhalb Deutschlands ein wirtschaftliches und soziales Gefälle entstehen lassen, das zu einer Aushöhlung des Tarifsystems führte.

Auch in anderen Sektoren haben sich die Rahmenbedingungen in eine ähnliche Richtung entwickelt. Daß jedoch der Bauarbeitsmarkt speziell betroffen ist, hat zwei Gründe: Zum einen ist die Differenz zwischen Tariflöhnen und Löhnen für legal und illegal entsandte Werkvertragsarbeitnehmer sowie für unter Tarif beschäftigte heimische Arbeitskräfte (vor allem in Ostdeutschland) so groß, daß über den Lohnkostenwettbewerb beträchtliche Vorteile im Wettbewerb um zunehmend knappe Aufträge erzielt werden können. Zum zweiten wird im Baugewerbe in „wandernden Fabriken“ mit stets wechselnden Mannschaften produziert, so daß, anders als bei stationärer Produktion, die Einhaltung tariflicher und gesetzlicher Standards nur schwer kontrollierbar ist. Regelbrüche werden durch ein branchenspezifisches Kontrolldefizit geradezu herausgefordert.

Das Bauhauptgewerbe ist im Umbruch. Es befindet sich seit geraumer Zeit mitten in der tiefsten wirtschaftlichen, strukturellen und sozialen Krise. Wann dieser Prozeß abgeschlossen sein wird, wie die Branche eine neue Balance findet und wie ein neuer Interessenkompromiß aussehen könnte, auf dessen Basis das Regulierungssystem von den Sozialpartnern weiterentwickelt werden kann, ist gegenwärtig kaum zu prognostizieren. Es scheint, als ob das umfangreiche Regulierungssystem aus Sicht der Betriebe zu einer „Fessel“ im zwischenbetrieblichen Wettbewerb mit ausländischen Konkurrenten geworden ist. Deregulierungsbefürworter vertreten die These, daß der internationale Arbeitskostenwettbewerb dazu genutzt werden soll, die starre „Verteilungskohalition“ der Sozialpartner aufzubrechen, um so die Anpassungsfähigkeit und Reaktionsmöglichkeiten der Betriebe auf die Veränderungen zu verbessern (Straubhaar 1996).

Die Sozialpartner versuchen gemeinsam, das bauspezifische Regulierungssystem weiterzuentwickeln und anzupassen, um seinen Kollaps zu verhindern. Sie sehen die Gefahr, daß ein chronischer Fachkräftemangel auftritt und die klassischen sozialen Probleme, in der Unstetigkeit der Beschäftigung mit Unstetigkeit des Einkommens verbunden sind, wieder aufleben. Dabei berücksichtigen sie Erfahrungen, daß in Branchen, die den Arbeitskostenwettbewerb über den Preis austragen, kaum noch in Qualifikation sowie Produkt- und Prozeßinnovation investiert wird (Bosch 1998).

Ob bzw. inwieweit das Regulierungssystem stabilisiert und weiterentwickelt werden kann, wird davon abhängen, ob den Veränderungen in den Produktionsstrukturen und der grenzüberschreitenden Bautätigkeit Rechnung getragen wird. Da nicht völlig gegen den Markt reguliert werden kann, werden die Sozialpartner ein neues Arrangement ihrer Interessen finden müssen. Solange die zentrale Grundlage der Jahrzehnte langen vertrauensvollen Zusammenarbeit und der Ort des Branchendi-

alogen, nämlich die Sozialkassen, in ihrer Substanz nicht zerstört werden, bestehen gute institutionelle Voraussetzungen dafür, daß der Umbruchprozeß des Bauhauptgewerbes gestaltet wird. Dabei ist zweifellos auch politische Unterstützung notwendig, da ein Branchenarbeitsmarkt nur mit Hilfe des Gesetzes oder allgemeingültiger Tarifverträge stabilisiert werden kann.

In diesem Beitrag wollen wir zunächst das Regulierungssystem im deutschen Bauhauptgewerbe, seine spezifischen Leistungen und seine verbandspolitische Unterfütterung analysieren (Abschnitt 2). In Abschnitt 3 werden die genannten ökonomischen und politischen Veränderungen, die das Regulierungssystem unterminieren, dargestellt. Auf die Bestrebungen der Tarifvertragsverbände, das Regelungssystem zu stabilisieren und weiterzuentwickeln, gehen wir in Abschnitt 4 ein. Aufgrund der relativ offenen Situation werden wir im Resümee verschiedene mögliche Zukunftsszenarien ansprechen (Abschnitt 5).

2. Regulierungssystem – Bezugspunkte und Voraussetzungen

2.1 Tarifpolitik und Sozialkassen

Wesentliches Charakteristikum der Arbeitsbeziehungen im Bauhauptgewerbe sind bundesweit verhandelte und abgeschlossene Flächentarifverträge. Sie werden von den Tarifpartnern für notwendig erachtet, um einheitliche Tarifstandards auf den Baustellen zu sichern, auf denen Arbeitskräfte aus überregional tätigen Baubetrieben sowie aus Arbeitsgemeinschaften mehrerer Baubetriebe aus verschiedenen Regionen kooperieren. Da nicht alle Unternehmen Mitglieder der Arbeitgeberverbände sind, kann eine Aushöhlung von Regulierungen durch eine Außenseiterkonkurrenz effektiv nur verhindert werden, wenn Flächentarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden.³ Zu den wichtigsten allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen im Bauhauptgewerbe zählen Teile des Bundesrahmentarifvertrags (Urlaubsregelung), der Tarifvertrag über die Berufsausbildung, die Sozialkassentarifverträge und der Mindestlohnvertrag. Nicht für allgemeinverbindlich erklärt sind hingegen alle Verträge über Entlohnung, die zentral verhandelt und abgeschlossen werden.

Die betriebliche Verankerung der Bautarifverträge ist im Bauhauptgewerbe Westdeutschlands vergleichsweise hoch. 1995 waren 79% der Betriebe per Branchentarifverträge tarifgebunden; nur rd. 20% der Betriebe waren nicht tarifgebunden (Kohaut/Schnabel 1997). Diese Zahl liegt erheblich über dem Durchschnitt aller Wirtschaftszweige in Westdeutschland. Dort galt in 52% der Betriebe ein Tarifvertrag und 48% der Betriebe waren nicht tarifgebunden. Dies ist umso überraschender, da im

³ Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung kann nach § 5 Tarifvertragsgesetzes auf Antrag einer Tarifvertragspartei unter bestimmten Voraussetzungen einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehenden Tarifausschuß für allgemeinverbindlich erklären. Die Voraussetzungen hierfür sind: Die tarifgebundenen Arbeitgeber müssen mindestens 50% der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen, und die Allgemeinverbindlicherklärung muß im öffentlichen Interesse geboten erscheinen.

Bauhauptgewerbe Klein- und Mittelbetriebe dominieren, in denen in der Regel keine Betriebsräte existieren und Tarifverträge in etlichen Punkten mißachtet werden (Syben 1997). Die überdurchschnittlich hohe Tarifbindung der Betriebe ist vermutlich darauf zurückzuführen, daß etliche baugewerbliche Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt sind und dies wiederum positiv auf weitere tarifliche Regelungen des Baugewerbes ausstrahlt.

Die Sozialkassen des Baugewerbes – die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse (ULAK) und die Zusatzversorgungskasse (ZVK) – sind Träger aller überbetrieblich abgewickelten Tarifleistungen (vgl. Übersicht 1). Das gesamte Gewerbe gilt als Solidargemeinschaft und bindet die Betriebe an tariflich festgelegte soziale Standards, die vom einzelnen Betrieb nicht unterschritten werden können. Den Betrieben ist das Direktionsrecht und der Dispositionsspielraum hinsichtlich der Gewährung oder Nichtgewährung bestimmter sozialer Leistungen kollektivrechtlich beschnitten worden. Damit wurden bedeutende Teile der Lohnnebenkosten aus dem zwischenbetrieblichen Wettbewerb genommen; die „Selbstbindung“ der Betriebe an vorgegebene Standards sollte wettbewerbsverzerrendes Verhalten tarifwidriger Beschäftigung verhindern. Der Nutzen für die Betriebe besteht darin, daß die Branchenbindung der Beschäftigten erhöht und die intrasektorale Mobilität der Arbeitnehmer verbessert worden ist. Die Kassen kontrollieren auch – zur Not mit durch die Allgemeinverbindlichkeit legitimierten Durchgriffsrechten –, daß alle Betriebe ihre Beiträge zahlen, und sichern damit zugleich die wettbewerbspolitische Aufgabe der Gleichbehandlung aller Betriebe.

Ende 1948 wurde per Tarifvertrag die erste Sozialkasse zur Bezahlung des Lohnes während des Urlaubs im Baubereich in der damaligen britischen Zone gegründet (Schütt 1999). Die Betriebe zahlen seitdem einen bestimmten Prozentsatz der Löhne an die Kasse und die Vergütung während des Urlaubs wird dann von der Urlaubskasse getragen. Mit dieser Regelung wurde den Beschäftigten ermöglicht, auch bei mehreren Arbeitsplatzwechseln im Jahr einen vollen Urlaub nehmen zu können und ein gesichertes Urlaubsentgelt zu erhalten. Bereits ab 1951 galt die Regelung auch für die französische und amerikanische Zone. 1955 wurde die Lohnausgleichskasse geschaffen. Durch sie wurden die Löhne ursprünglich zwischen dem 24. Dezember und 1. Januar den Betrieben erstattet, um vor allem in den finanzschwächeren Klein- und Mittelbetrieben Entlassungen vor den Feiertagen am Jahresende zu verhindern. Zu den Urlaubs- und Lohnausgleichskassen (beide wurden später zur ULAK vereint) kam 1959 die „Zusatzversorgungskasse“, eine überbetriebliche zusätzliche Alterssicherung für den Baubereich, hinzu; durch sie sollte das durch die unstetige Beschäftigung und somit unregelmäßige Beitragszahlung an die Rentenversicherung niedrigere Rentenniveau im Baugewerbe an den Durchschnitt aller Beschäftigten herangeführt werden. Ohne diese Zusatzversorgung läge die durchschnittliche Rente eines Bauarbeiters heute noch um rd. 10% niedriger als eine vergleichbare Rente eines Industriearbeiters.

Tab. 1: Kernregelungen und wesentliche Leistungen der Sozialkassen der Bauwirtschaft (Stand 1997)
(Quelle: IG BSE 1994; ULAK 1998; ZVK 1998; eigene Zusammenstellung)

Urlaub	Die Urlaubsdauer und das Urlaubsentgelt richten sich nach den Beschäftigungstagen und dem erzielten Bruttolohn im gesamten Gewerbe. Die Kasse erstattet den Arbeitgebern die tarifvertragsgemäß an Arbeitnehmer gezahlten Urlaubsvergütungen (Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld), auch wenn deren Ansprüche bei einem anderen Arbeitgeber erworben wurden.
Lohnausgleich	Zur Förderung der ganzjährigen Beschäftigung erhalten die gewerblichen Arbeitnehmer in den alten Bundesländern in dem Zeitraum von 24. bis 26. Dezember sowie für den 31. Dezember und 1. Januar (Ausgleichszeitraum) ihren Lohn von der Kasse erstattet (Lohnausgleich). In den neuen Bundesländern: 24. bis 26. Dezember sowie 1. Januar.
Berufsbildung	<p>Ausbildenden Betrieben werden Berufsausbildungskosten erstattet.</p> <p>Ausbildungsvergütungen: Für gewerblich Auszubildende werden erstattet: Die tarifliche Ausbildungsvergütung bis zu einem Betrag, der im ersten betrieblichen Ausbildungsjahr dem 10-fachen (bis zum 31. März 1997 dem 12-fachen), im zweiten betrieblichen Ausbildungsjahr dem 6-fachen (bis 31. März 1997 dem 10-fachen) und im dritten betrieblichen Ausbildungsjahr dem 1-fachen einer monatlichen Ausbildungsvergütung des jeweiligen Ausbildungsjahres entspricht.</p> <p>Überbetriebliche Ausbildungskosten: Erstattet werden bis zu 70 DM Teilnahmegebühren pro Tag, zusätzlich bis zu 50 DM Internatskosten pro Tag sowie die Fahrtkosten. Die Beträge werden im Auftrag des Arbeitgebers direkt an die überbetriebliche Ausbildungsstätte überwiesen.</p>
Zusatzversorgung	Zum Ausgleich von Versorgungslücken insbesondere im Alter wurde eine Zusatzversorgungskasse eingerichtet. Die durchschnittlichen monatlichen Leistungen laufender Gesamtzahlungen betragen am 31.12. 1997 für gewerblich Beschäftigte 159 DM und für Angestellte 169 DM. Die Leistung kommt den ausgeschiedenen Beschäftigten zugute, wenn sie die Mindestanwartschaftszeit von 18 Jahren und 4 Monaten erfüllt haben.

1974 übernahm die ULAK zusätzlich die Finanzierung der Berufsausbildung für gewerbliche Bau-Lehrlinge. In den 60er Jahren war die Zahl der Lehrlinge stark zurückgegangen. 1970 lag der Anteil der gewerblichen Lehrlinge an allen Beschäftigten bei nur noch 1,8% gegenüber 10,2% im Jahre 1950. Die Nachwuchssicherung war auf der Grundlage der alten handwerklich orientierten Ausbildungsordnung offensichtlich nicht mehr zu gewährleisten. Um diesen Niedergang des dualen Systems im Baubereich umzukehren und die Reproduktion des Fachkräftestamms zu sichern, wurden Finanzierung und Inhalte der Berufsausbildung neu geordnet (Streeck 1983).⁴

⁴ Die Berufsausbildung wurde insbesondere im ersten Lehrjahr berufsfeldübergreifend ausgerichtet, um eine größere Flexibilität der Bauarbeiter zu erreichen; ein größerer Teil der Ausbildung findet blockweise in überbetrieblichen Werkstätten statt, da die Klein- und Mittelbetriebe oft zu spezialisiert sind und nicht alle Ausbildungsinhalte vermitteln können; die Ausbildungsvergütungen für gewerbliche Lehrlinge wurden deutlich erhöht, um die Bauberufe für

Die Reform war erfolgreich: Die Zahl der Auszubildenden ist im Zeitverlauf deutlich gestiegen, es wurde in den neunziger Jahren sogar ein neuer Höhepunkt erreicht (rd. 100 000 Auszubildende) und es beteiligen sich mehr Betriebe an der Ausbildung als früher. Die traditionell ohnehin schon stark ausgeprägte berufsfachliche Struktur des Bauarbeitsmarktes hat sich im Laufe der Jahrzehnte noch weiter verfestigt. Waren 1950 noch fast 40% der Beschäftigten Hilfsarbeiter, so ging bis 1997 ihr Anteil auf 18% zurück. Spiegelbildlich hierzu erhöhte sich der Anteil der gewerblichen Fachkräfte von 49% auf nunmehr fast 60%. Die Arbeitsorganisation der Branche ist auf Fachkräfte ausgerichtet, und versucht, durch dezentrale Teamarbeit den Kunden Qualität, Termintreue und Sonderwünsche zu garantieren und die auf Baustellen tagtäglich vorherrschenden Unwägbarkeiten des Bauprozesses effizient zu bewältigen (Pahl u.a. 1995).

Träger der beiden Sozialkassen sind die drei Tarifvertragsverbände (die IG BAU und die Arbeitgeberverbände); sie verwalten die Kassen gemeinsam. Die Kassen beschäftigten 1997 rund 1300 Personen und hatten eine Bilanzsumme von 12 Mrd. DM. Sie sind damit auch ein wichtiger wirtschaftlicher Faktor, der die beiden Sozialpartner aneinander bindet. Die Leistungen der Sozialkassen werden aus Beiträgen der Baubetriebe finanziert, die in den Geltungsbereich der für allgemeinverbindlich erklärten Sozialkassentarifverträge fallen. Die meisten Leistungen der Sozialkassen wurden nur für die gewerblichen Arbeitnehmer vereinbart, die das größere Beschäftigungsrisiko haben und branchenspezifisch ausgebildet werden; die Angestellten sind nur in das Zusatzversorgungssystem der ZVK einbezogen.⁵ Der Sozialkassenbeitrag lag Anfang der 60er Jahre noch bei gut 11% der Bruttolöhne und stieg mit dem Ausbau der Leistungen auf 19,9% in den alten Bundesländern und auf 17,95% in den neuen Bundesländern an⁶. Den größten Teil der Sozialkassenleistungen trägt die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse. Von den Gesamtleistungen beider Kassen an (ehemalige) Beschäftigte und Betriebe im Jahre 1997 in Höhe von 7,73 Mrd. DM entfie-

die Jugendlichen attraktiver zu machen; sie gehören seither zu den höchsten überhaupt. Die Zeit, die die Lehrlinge im Betrieb verbringen, ging von 80% auf gut 50% zurück. Damit für die Betriebe die höhere Kostenbelastung der verbesserten Berufsausbildung nicht allzu stark zu Buche schlägt, wurde ein tarifvertragliches Umlagefinanzierungssystem eingerichtet, das von der ULAK abgewickelt wird. Alle Betriebe des Bauhauptgewerbes zahlen monatlich einen Beitrag in einen Fonds ein (1998: 2,8%) und die Kasse erstattet den auszubildenden Betrieben einen erheblichen Teil der anfallenden Ausbildungskosten. Die Erstattung konzentriert sich im wesentlichen auf das 1. und 2. Ausbildungsjahr, da der Anteil der überbetrieblichen und schulischen Ausbildung in dieser Zeit sehr hoch ist. In diesem Zeitraum entstehen dem Ausbildungsbetrieb aufgrund dieser Erstattungsregelung kaum Ausbildungskosten.

⁵ Die Höhe der Beiträge und das Verfahren des Beitragseinzugs und der Erstattung der Leistungen an Betriebe, Beschäftigte und Rentner werden durch Tarifvertrag festgelegt. Die Beiträge für gewerbliche Arbeitnehmer richten sich nach der betrieblichen Bruttolohnsumme und für Angestellte muß eine „Kopf“-Prämie entrichtet werden.

⁶ Der Beitrag fällt in den neuen Bundesländern niedriger aus, weil dort nicht alle Leistungen voll übernommen wurden. Der Lohnausgleichszeitraum umfaßt weniger Tage als in Westdeutschland, und die tarifliche Zusatzversorgung fehlt völlig.

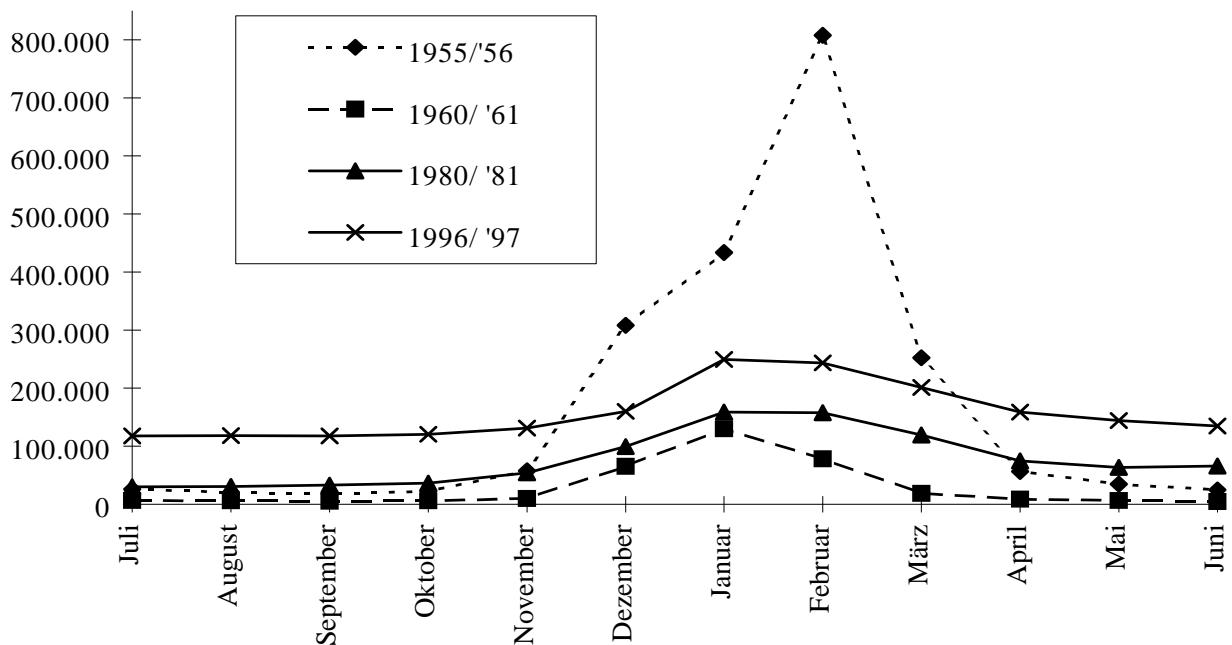
len allein 7 Mrd. DM auf die Leistungen der ULAK. Hiervon schlagen schon immer die Ausgaben für Urlaubsvergütungen und Urlaubssentschädigungen am stärksten zu Buche. Auf diesen Posten entfielen 1997 über 5 Mrd. DM (73%). An zweiter Stelle, aber mit deutlichem Abstand folgen die Leistungen für Berufsausbildung, die 1,01 Mrd. DM (14%) banden. Für Lohnausgleichsleistungen wurden in 1997 0,68 Mrd. DM (10%) ausgegeben. Gut 0,7 Mrd. DM flossen in die Zusatzversorgung.

2.2 Bauspezifische Arbeitsmarktpolitik

Die Tarifpolitik im Bauhauptgewerbe ist in vielfältiger Weise auf staatliche Unterstützung und Flankierung angewiesen. Auf die zentrale Rolle der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen sind wir bereits eingegangen. Auch die von den Sozialpartnern zur Verbesserung des Ansehens des Baugewerbes auf dem Arbeitsmarkt angestrebte Verstetigung der Beschäftigung im Jahresverlauf konnte alleine über Tarifpolitik nicht erreicht werden. Dazu waren die jahreszeitlichen Beschäftigungsschwankungen zu groß dimensioniert. Beispielsweise waren im Februar 1956 über 800 000 Bauarbeiter arbeitslos gemeldet, im Sommer waren es nur noch rund 20 000 (Abb. 1).

Da die öffentlichen Kassen ohnehin durch die Zahlung von Arbeitslosengeld belastet wurden, lag ein öffentlicher Beitrag bei der Lösung des Problems nahe und konnte mit der Einführung des Schlechtwettergeldes im Jahre 1959 fast kostenneutral für die Bundesanstalt für Arbeit realisiert werden. Durch das „Schlechtwettergeld“ erhielten Bauarbeiter für ihren witterungsbedingten Arbeitsausfall in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit (heute 1. November bis 31. März) eine Lohnersatzleistung aus der Arbeitslosenversicherung in Höhe des Arbeitslosengeldes (heute 68% des Nettoentgeltes). Mit dem Schlechtwettergeld wurde zwar nicht verhindert, daß im Winter Produktionskapazitäten brach lagen. In Kombination mit dem von den Sozialkassen finanzierten Lohnausgleich konnte aber die Winterarbeitslosigkeit der Bauarbeiter deutlich reduziert werden (Schade 1994).

Abb. 1: Saisonale Arbeitslosigkeit in Bauberufen, ausgewählte Zeiträume
(Quelle: Daten nach Schade 1994: 118 ff. und IG BAU: <http://www.igbau.de>)



Die Schlechtwettergeldregelung von 1959 war zwar darauf ausgerichtet, die Beschäftigung aufrechtzuerhalten, sie war aber nicht dazu geschaffen worden, die Winterbautätigkeit zu fördern; nach wie vor sank die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden im Winter auf den Baustellen erheblich ab (Schade 1994: 143-144). Deswegen sollte zur Sicherung der Produktion die Winterbautätigkeit in Deutschland verstetigt und ausgeweitet werden. Durch das Arbeitsförderungsgesetz von 1969 wurden zusätzlich drei Instrumente zur Förderung der ganzjährigen Beschäftigung in der Bauwirtschaft eingeführt, die von den Betrieben über eine „Winterbaumlage“ finanziert wurden. Eingeführt wurde für gewerblich Beschäftigte das „Wintergeld“ für geleistete Arbeitsstunden, um den Anreiz zu erhöhen, auch bei ungünstiger Witterung weiter zu arbeiten, und Baubetriebe, die im Winter durchproduzieren, konnten Investitions- und Mehrkostenzuschüsse beantragen.

1982 wurde im Bauhauptgewerbe die Leiharbeit für gewerbliche Arbeitnehmer verboten (Mayer/Paasch 1984). Dieses Verbot stellt eine Ergänzung zur Allgemeinverbindlicherklärung der Sozialkassentarifverträge dar, denn die Verleihfirmen waren nicht in die Sozialkassenverfahren eingebunden und ihre sozialen Standards lagen unter denen der baugewerblichen Tarifverträge. Ihre Personalkosten waren somit günstiger als im Baugewerbe. Die Leiharbeit wurde verboten, weil sie zu erheblichen Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten der Baubetriebe führte. Das gesetzliche Verbot der Leiharbeit stärkte die Stellung der Tarifvertragsparteien als normgebende Ord-

nungsmacht im Arbeitsmarkt und verhinderte das Unterlaufen der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge am nationalen Bauarbeitermarkt.

Tab. 2: Produktive Winterbauförderung in der gesetzlichen Förderzeit⁷
(Quelle: eigene Zusammenstellung nach Schade 1994)

Wintergeld für Arbeitnehmer	Mehrkostenzuschüsse für Betriebe	Investitionskostenzuschüsse für Betriebe
Arbeitnehmer auf witterungsabhängigen Arbeitsplätzen erhalten ein Wintergeld in Höhe von 2 DM (steuer- und abgabenfrei) für geleistete Arbeitsstunden.	Pro geleisteter Baustellen-Arbeitsstunde (von gewerblichen Arbeitnehmern) wurden Zuschüsse in Höhe von bis zu 3,60 DM zu den belegbaren witterungsbedingten Mehrkosten geleistet.	Zuschüsse in Höhe von bis zu 50% (Kleinbetriebe von bis zu 60%) der Anschaffungskosten für z.B. Schutzhallen, Baustellenverkleidungen, Heizaggregate, Lufterhitzer, Heizmatten, Kleidertrockner.
Finanzierung durch eine Umlage aller Baubetriebe (bruttolohnbezogene Abgabe) auf der Basis gewerblicher Arbeitnehmer; Höhe der Umlage 1972 4%, 1998 1,7%.		

2.3 Industrielle Beziehungen

Die industriellen Beziehungen im Bauhauptgewerbe zwischen der Gewerkschaft und den Arbeitgeberverbänden zeichnen sich insbesondere durch enge und dauerhafte Kooperationsbeziehungen aus. Der Aufbau einer solchen eng mit der Politik verflochtenen weitsichtigen Branchenpolitik erfordert die gegenseitige Anerkennung ihrer Ordnungsfunktion für die Gestaltung des Sektors. Festgehalten wurde die Ordnungsfunktion in der „Augsburger Erklärung“ der Tarifvertragsparteien von 1963: „Die Arbeitgeber des Bauhauptgewerbes erkennen die Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden als Ordnungselement an. Die Tarifvertragsparteien streben (...) Lösungen an, die der Ordnungsfunktion der Gewerkschaft Rechnung tragen“ (zit. nach Schütt 1999). Durch die Bearbeitung branchenspezifischer Probleme wurde Zug um Zug ein Vertrauensvorrat aufgebaut, der immer wieder dazu diente, daß für neue Anforderungen gemeinsam getragene Lösungen hervorgebracht werden konnten. Hierzu leisten die Institutionen der Sozialkassen einen wesentlichen Beitrag; sie bilden die Basis eines organisierten Interessenausgleichs und kontinuierlichen Branchendialogs.

Diese besondere Form der industriellen Beziehungen – „kollektives Handeln im Sinne gruppeninterner Selbstregulierung“ (Streeck 1983: 95) – erfordert von den Verbänden ein besonders hohes Maß der Organisations- und Verpflichtungsfähigkeit. Die Verbände müssen in der Lage sein, heterogene und partikulare Mitgliederinteressen ihrer Bezirks- und Landesverbände zu einer konsensfähigen Schnittmenge zu aggregieren, um so die Folgebreitschaft der Mitgliedschaft sicherstellen zu können (Streeck 1979; Weitbrecht 1969). Notwendig sind also robuste, belastbare sowie zentralisierte und gleichzeitig integrierende Verhandlungsstrukturen der Verbände. Auf

⁷ Förderzeit heute: 15. Dezember bis 28. Februar

seiten der IG BAU⁸ ist die tarifpolitische Verhandlungsvollmacht in der Zentrale angesiedelt. Der Vorstand bzw. die Große Tarifkommission der Gewerkschaft ist mit ausreichender Machtbefugnis ausgestattet, um zentrale Verhandlungen zu führen und Abschlüsse tätigen zu können. Die regionalen Untergliederungen sind fester Bestandteil der Bundesorganisation; sie haben grundsätzlich keine tarifpolitischen Kompetenzen.

Diffiziler sieht es bei den beiden Spitzenverbänden der Bauwirtschaft aus. Die Interessenorganisation erfolgt getrennt nach der Zugehörigkeit zum Handwerksbereich oder zum Industriesektor. Die Spitzenverbände sind ein „Verband der Verbände“, d.h., ihre Mitglieder sind keine Betriebe, sondern rechtlich selbständige bauindustrielle bzw. baugewerbliche Regional- und Landesverbände.⁹ Die Mitglieder haben sich zu Spitzenverbänden zusammengeschlossen und können jederzeit ihre Mitgliedschaft beenden. Die Spitzenverbände werden von ihren Mitgliedern finanziert. Beide Spitzenverbände haben gewissermaßen nur eine „entlehene“ Struktur, die auf der Loyalität der Mitgliedsverbände beruht. Bezüglich der Tarifpolitik bilden die beiden Spitzenverbände eine Tarifgemeinschaft, die im Auftrag ihrer Mitglieder die Tarifpolitik durchführt. Dazu findet eine doppelte Interessenvermittlung statt. Zum einen muß nicht nur eine Interessenvermittlung im eigenen Verband erfolgen, sondern es müssen ebenfalls die Mitgliederinteressen zwischen den beiden Spitzenverbänden abgeglichen werden. Aufgrund der „Exit-Option“ der Mitgliedschaftsverbände ist der Zusammenhalt der Dacharbeitgeberverbände strukturell fragil. Treten Landesverbände oder Regionalverbände aus den Spitzenverbänden aus, können diese Lohnverhandlungen in eigener Regie führen.

Die ständige Kooperation in den Sozialkassen schuf ein enges Vertrauensverhältnis zwischen den Sozialpartnern und genügend Gelegenheiten, Probleme und Zukunftsfragen der Branche außerhalb von Tarifverhandlungen zu diskutieren und einen Vorrat von gemeinsamen Sichtweisen und Zielvorstellungen zu schaffen. Weder eine rein wirtschaftliche noch eine rein sozialpolitische Orientierung wäre eine ausreichend tragfähige Basis für eine so lange Zusammenarbeit der Sozialpartner gewesen. Daß die Lösung sozialer Probleme (Unstetigkeit der Beschäftigung) auch die Voraussetzung der Lösung wirtschaftlicher Probleme (Sicherung eines Fachkräftereservoirs) war, ist die Geschäftsgrundlage der Tarifvereinbarungen der letzten 40 Jahre. Oft genug haben die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in ihren Verhandlungsstrategien verbandsinterne Probleme des Verhandlungspartners berücksichtigt und durch geschicktes „Ping-Pong-Spielen“ von beiden Seiten gewünschte Abschlüsse erzielt. Ein Beispiel hierfür sind die Verhandlungen über die Reform der Berufsausbildung in den 70er Jahren, als nur die geschlossene Haltung der IG Bau-Steine-Erden die bei-

⁸ Ungefähr 40% der Baubeschäftigten sind in der IG BAU organisiert (Schnepf et al. 1998: 18).

⁹ Der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes, der das Bauhandwerk vertritt, hat noch insgesamt 38 und der Hauptverband der Deutschen Industrie 16 Mitgliedsverbände. Anfang 1998 waren 60% der Betriebe Mitglied in einem Bau-Arbeitgeberverband. Da vor allem Kleinbetriebe nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind, dürfte die Organisationsquote nach Beschäftigten gerechnet, deutlich höher sein.

den in ihren Interessen stark differierenden Verbände der Bauindustrie und des Bauhandwerks zu einer gemeinsamen Position zwang (Streeck 1983). Das gemeinsame Brancheninteresse wurde von den Sozialpartnern oft mehr betont als die Solidarität mit dem eigenen Lager. So hat die IG Bau-Steine-Erden schon Ende der 50er Jahre in deutlicher Abgrenzung zu anderen Gewerkschaften die Sozialpartnerschaft herausgestellt und die Bau-Arbeitgeberverbände stimmten 1975 einem bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände tabuisierten Umlageverfahren zur Finanzierung der Berufsausbildung zu.

Als Zwischenfazit ist festzuhalten, daß die Verbände vor dem Hintergrund der Besonderheiten der Branche ein umfassendes Regelungssystem etabliert haben. Möglich wurden diese Regelungen, weil es gemeinsame Interessen der Betriebe, der Beschäftigten und des Staates gab: die Beschäftigung sollte verstetigt und die Bauarbeit professionalisiert und normalisiert werden. Durch die Einrichtung von Sozialkassen konnten auf Branchenebene Standards verwirklicht werden, die der einzelne Betrieb nicht gewährleisten will bzw. kann. Zwar schreiben die Tarifverträge im Branchenvergleich relativ hohe Standards vor. Da jedoch etliche von ihnen für allgemeinverbindlich erklärt sind, können sich Betriebe nicht vor den damit verbundenen Kosten drücken; „Trittbrettfahren“ ist nicht möglich.

3. Veränderungen des Bausektors und ihre Folgen für die Tarifpolitik

Die zentralen Veränderungsfaktoren sind die Transnationalisierung des deutschen Bauarbeitsmarktes, die innere Aushöhlung des Flächentarifvertrages infolge der deutschen Wiedervereinigung, die Veränderung der Produktions- und Marktstrukturen innerhalb der Baubranche und die partielle Abschaffung der besonderen Arbeitsmarktpolitik für das Baugewerbe.

3.1 Internationalisierung des Bausektors

Ausländerbeschäftigung hat im Bauhauptgewerbe der Nachkriegszeit eine lange Tradition. Sie stellten zeitweise (1976) bis zu 15% der Beschäftigten. Die ausländischen Arbeitskräfte waren bislang von deutschen Betrieben allerdings zu regulären tarif-, sozial- und arbeitsrechtlichen Standards angestellt. Jetzt werden Baufirmen mit Betriebssitz im Ausland mit ihren Arbeitskräften in Deutschland tätig. Grundlage dafür sind erstens die bilateralen Werkvertragsabkommen der Bundesregierung mit Staaten Mittel- und Osteuropas (MOE) und der Türkei Anfang der 90er Jahre (Sandbrink 1998; Werner 1996). Zweitens erfolgt seit der Vollendung des Europäischen Binnenmarktes 1993 die Entsendung von Arbeitskräften zwischen den Mitgliedsländern der Europäischen Union (Eichhorst 1998; Sörries 1999). In beiden Fällen werden Firmen mit Betriebssitz im Ausland mit ihren Arbeitskräften in Deutschland auf der Basis von Werkverträgen mit deutschen Bauunternehmen tätig. Die Beschäftigung entsandter Arbeitnehmer durch einheimische Baubetriebe ist das Pendant zur Verlagerung der inländischen Produktion in Länder mit günstigeren Standortbedingungen. Jetzt konkurrieren auf inländischen Baustellen de facto unterschiedliche nationale Regulierungssysteme miteinander (Santel/Hunger 1997: 391).

Da die entsandten Arbeitskräfte weiterhin bei ihren Heimatunternehmen angestellt bleiben, werden sie zu Sonderkonditionen beschäftigt. In bilateralen Regierungsabkommen mit den MOE-Staaten und der Türkei wurde festgelegt, daß die Arbeitskräfte Anspruch auf einem am deutschen Tarifvertrag orientierten Stundenlohn und Urlaub haben, doch der Sozialversicherungsschutz (in Bezug auf Krankheit, Arbeitslosigkeit, Rente) wird nach dem Recht des Herkunftslandes gewährt bzw. gezahlt. Die Betriebe brauchten bis einschließlich 1998 auch keine Sozialkassenbeiträge abführen. Für die entsandten Arbeitskräfte aus EU-Mitgliedsländern gab es bis zur Verabschiedung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes 1996 (vgl. Kap. 4.2) keine Regeln.

Das Territorialprinzip der Tarifverträge, das noch 1982 durch das Leiharbeitsverbot gesichert wurde, gilt nicht mehr, und ein Teil der Arbeitsplätze wird – wie in Freihandelszonen – zwar nicht räumlich, wohl aber juristisch exterritorialisiert (Bosch et al. 1999). Der Arbeitsrechtler Hanau sieht in jeder „Baustelle eines ausländischen Unternehmens in Deutschland zugleich eine Enklave ausländischen Arbeits- und Sozialrechts“ (Hanau 1992: 3). Die Stundensätze ausländischer Subunternehmer liegen bei 35 bis 40 DM pro Stunde gegenüber im Inland üblichen Kalkulationssätzen von rd. 60 bis 70 DM.

1996 erreichte die Zahl regulär entsandter Arbeitnehmer ausländischer Firmen in Deutschland mit jahresdurchschnittlich fast 185.000 Arbeitskräften ihren Höhepunkt. Zu diesem Zeitpunkt lag der Anteil der legal entsandten ausländischen Arbeitskräften an den Baustellenbeschäftigten in Deutschland bei 16%, 1992 waren es erst 8%. Verstärkt wurde der ohnehin schon scharfe legale Arbeitskostenwettbewerb auf inländischen Baustellen noch zusätzlich durch die im „Windschatten“ der legal tätigen ausländischen Subunternehmen sprunghaft steigenden illegalen Beschäftigung. Auf Baustellen ist der Gesetzesbruch die Regel, weil oft weder Sicherheitsvorschriften noch die definierten Mindeststandards für entsandte Arbeitnehmer respektiert werden. Der Bausektor ist mit seinen regional verstreuten und ständig wechselnden Einsatzorten sowie großen Überschneidungen mit Eigenarbeit und Nachbarschaftshilfe überaus schwierig zu kontrollieren und damit idealer Nährboden für illegale Praktiken wie Lohndrückerei, Verstöße gegen das Arbeitserlaubnis- und Aufenthaltsrecht, Steuerhinterziehung und Nichtabführung von Sozialabgaben.

3.2 *Polarisierung des Sektors*

Eng verbunden mit der Transnationalisierung des Bauarbeitsmarktes ist die in den letzten Jahren forcierte Verringerung der Fertigungstiefe, insbesondere bei großen Baubetrieben; der Trend zur weiteren Differenzierung in General- und Subunternehmen wurde beschleunigt. Die Verringerung der Fertigungstiefe durch den vermehrten Einsatz von Vorleistungen – hierzu zählen neben Fertigprodukten und Dienstleistungen auch Lohnarbeiten – gehört zu den klassischen Mitteln der Baubetriebe, die direkte Bauproduktion rationeller und effizienter zu gestalten und den eigenen Personalkostenanteil zu verringern (Goldberg 1991: 123). Der Anteil der Kosten für Lohnarbeiten am Bruttoproduktionswert hat im Bauhauptgewerbe ständig zu-

genommen. Er hat sich in Westdeutschland im Zeitraum von 25 Jahren etwa verdoppelt (von 13% auf 29%), wobei er allein in den letzten sechs Jahren um 8%-Punkte zugenommen hat. In Ostdeutschland hat sich der Anteil der Kosten für Lohnarbeiten binnen sechs Jahren deutlich erhöht (von 17% auf 27% in 1996). Dabei gibt es erhebliche betriebsgrößenspezifische Unterschiede. In Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten entfällt fast schon jede zweite Mark des Bruttoproduktionswertes auf Kosten für Nachunternehmer, während in den Betrieben bis 20 Beschäftigte dieser Posten rund 15% ausmacht.

Größere Betriebe sind eher Anbieter von Lohnaufträgen, die vorwiegend von kleinen Betrieben entgegengenommen werden. Es kommt zu einer Segmentierung des Anbietermarktes in General- und Subunternehmen. Die großen Bauunternehmen versuchen ihre Stellung auf dem Markt zu stärken, indem sie nicht nur Bauaufträge ausführen, sondern ihre gesamte Angebotspalette erweitern. Als Generalunternehmer übernehmen sie das Kosten- und Qualitätsmanagement und die Verantwortung für die Termintreue. Einzelne große Bauunternehmen entwickeln sich sogar zu „Dienstleistern“, die sich zusätzlich um die Grundstücksbeschaffung, die Gesamtfinanzierung, Planung, Projektentwicklung, Vermarktung und später das Gebäudemanagement kümmern. Die Wertschöpfungskette des Bauunternehmens wird erheblich verlängert und die Managementtechniken müssen auf die Steuerung der gesamten Wertschöpfungskette ausgerichtet werden (Schütt 1996).

In Folge der Segmentierung hat sich im Bauhauptgewerbe die Betriebsgrößenstruktur extrem polarisiert. Einer stets kleiner werdenden Zahl von Großbetrieben (noch rund 100 Betriebe), die lange Wertschöpfungsketten dirigieren, steht eine wachsende Zahl von Klein- und Mittelbetrieben gegenüber (über 80.000 Betriebe), die nur mit einer erheblichen Verringerung ihrer Fixkosten gegen ausländische Subunternehmen noch wettbewerbsfähig sind. Die durchschnittliche Betriebsgröße sank von 22 Beschäftigten Mitte der 50er Jahre auf heute gut 15 Beschäftigte. Damals beschäftigten drei Viertel aller Betriebe weniger als 20 Arbeitskräfte, gegenwärtig gehören sogar 84% der Betriebe dieser Größenklasse an. In Ostdeutschland nähert sich nach Auflösung der ehemaligen Baukombinate die Betriebsgrößenstruktur immer mehr der in Westdeutschland an.

Die wenigen Großbetriebe und die größeren mittleren Betriebe haben ihre Belegschaftsstrukturen deutlich verändert. Während sie in den 60er Jahren noch wie alle anderen Baubetriebe auf einen Angestellten etwa sieben gewerbliche Arbeitnehmer beschäftigten, liegt in Großbetrieben diese Relation heute bei eins zu zwei. Angestrebt wird eine Relation von eins zu eins. Die konjunktur- und wetterreagiblen gewerblichen Tätigkeiten, etwa im Rohbau, werden von Subunternehmen zugekauft. Großbetriebe bauen heute stabile Stammebelegschaften auf und externalisieren die Beschäftigungsschwankungen an kleinere Betriebe.

Die Interessen zwischen den größeren und kleineren Betrieben sowie die zwischen Handwerk und Industrie differenzieren sich zunehmend aus, was zu wachsenden Spannungen im Arbeitgeberlager führt. Kleine und mittlere Betriebe befürchten, in Abhängigkeit zu den großen Baubetrieben geraten zu können. Großbetriebe könn-

ten zunehmend ein Interesse an der Auflösung einheitlicher Standards in der Branche entwickeln, da dies Preissenkungen bei deutschen Zulieferern ermöglicht. Der Preiskampf auf den deutschen Baumärkten hat sich in den letzten Jahren verschärft. Während in der Nachkriegszeit die Baupreise stets schneller als der durchschnittliche Preisindex stiegen und auch Anfang der 90er Jahre infolge des Baubooms in Ostdeutschland bei den Preisen noch einmal kräftig zugelegt werden konnte, sinken seit 1996 die Baupreise. 1996 gaben die Rohbaupreise gegenüber dem Vorjahr um gut 1% und 1997 um 1,5% nach (ZDB 1998: 231). Die Bauinvestitionen gehen in Ost- und Westdeutschland zurück, die Baubetriebe haben hohe unausgelastete Kapazitäten und konkurrieren um ein schrumpfendes Bauvolumen. Heute geben viele Kunden knappe Festpreise vor und suchen sich das dazu passende Angebot. Der Baumarkt hat sich vom Anbieter- zum Käufermarkt entwickelt. Es gibt keine Anzeichen, daß sich diese Entwicklung umkehren wird. Eher im Gegenteil: Das Gewicht der Bauwirtschaft in der deutschen Gesamtwirtschaft hat kontinuierlich abgenommen; dieser Trend wird sich in Zukunft fortsetzen (Rußig 1995).

3.3 Die Brüchigkeit des Regulierungssystems in Ostdeutschland

Eine auffällige Veränderung im System der industriellen Beziehungen ist die Erosion der Arbeitgeberverbände. Verbandsmitglieder treten aus, (neue) Firmen treten nicht in die Verbände ein, so daß ihr Repräsentationsmonopol abnimmt. Damit verbunden ist die Schwächung der Kartellwirkung des Flächentarifvertrages (Müller-Jentsch 1993). Für Schroeder (1997: 226) ist die „Mitgliedsschaftsproblematik in Arbeitgeberverbänden die Achillesferse für das deutsche Modell industrieller Beziehungen“. Daß der Repräsentationsgrad der Arbeitgeberverbände abnimmt (Ettl/Heikenroth 1996; Schroeder 1997; Völkl 1998), ist auch für das Bauhauptgewerbe festzustellen.

Während in Westdeutschland das Regulierungssystem im Baubereich über Jahrzehnte gewachsen ist, wurde es in Ostdeutschland nach der Wiedervereinigung unvermittelt eingeführt. Die ostdeutschen Betriebe waren auf die Konkurrenz nicht vorbereitet, hatten großen Nachholbedarf in der technischen Ausstattung und waren völlig unerfahren in der Kalkulation von Angeboten. Zudem waren die ostdeutschen Unternehmen zu groß (Stolt/Syben 1992). Die durchschnittliche Betriebsgröße in Ostdeutschland lag Mitte 1992 bei 24 Beschäftigten gegenüber 15 Beschäftigten in Westdeutschland. Ihre Produktivität lag 1995 noch weit unter der der westdeutschen Betriebe (zwei Drittel des westdeutschen Niveaus), während gleichzeitig die Tariflöhne in raschem Tempo an westdeutsches Niveau herangeführt wurden (rd. 90% des Westniveaus). Die Lohnstückkosten im ostdeutschen Baugewerbe lagen 1993 um 11% über dem westdeutschen Niveau, 1996 war die Differenz eingeebnet (Schmalwasser 1998: 186). Für viele Unternehmen war und ist es unter diesen Bedingungen eine Überlebensfrage, unter Tarif zu zahlen. Die hohe Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland schuf ein ausreichendes Reservoir an qualifizierten Arbeitskräften, die bereit sind, unterhalb von Tarifstandards zu arbeiten.

In Ostdeutschland ist die Tarifbindung der Betriebe deutlich geringer als in Westdeutschland. Dort galten 1997 lediglich in 40% der Betriebe des Baugewerbe

Tarifverträge, das sind rund 30%-Punkte weniger als in Westdeutschland (Tab. 3). Wenn die Zahlung nach Tarif in sehr starkem Maße von der Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband abhängig ist (Ettl/Heikenroth 1996: 149), dann ist für das Baugewerbe festzustellen, daß 1997 in Westdeutschland noch 70% und in den neuen Bundesländern 41% der Baubetriebe organisiert sind.

Tab. 3: Flächentarifvertragsbindung der Betriebe nach Branchen – Anteil der Betriebe, die einem Branchentarifvertrag unterliegen, in Prozent (Quelle: Kohaut/Schnabel 1998)

	Westdeutschland		Ostdeutschland
	1995	1997	1997
Baugewerbe	79,3	70,2	40,6
Grundstoffverarbeitung	61,4	60,6	31,2
Investitionsgüter	58,5	58,2	34,9
Handel	52,7	54,2	23,8
Verkehr/Nachrichten	51,7	36,5	25,1
Gesamt	51,8	49,0	25,7

© IAT '99

Bis jetzt haben drei ostdeutsche Landesverbände – Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen und Berlin – dem Zentralverband des Deutschen Baugewerbes aus Unzufriedenheit mit der von westdeutschen Landesverbänden dominierten bundesweiten Tarifpolitik der Dach-Arbeitgeberverbände den Rücken gekehrt. Sie war zu sehr auf die rasche Angleichung der ostdeutschen Löhne an das westdeutsche Lohnniveau ausgerichtet. Die Tarifverhandlungen stehen seitdem für die Spitzenverbände der Arbeitgeber unter dem Damoklesschwert. Es können weitere Landesverbände aus den Dachverbänden austreten, wenn die zentralen tarifpolitischen Gremien nicht stärker regionale Besonderheiten der Bauwirtschaft in Ost- und Westdeutschland berücksichtigen. Damit würde die Verbandsbindung noch weiter abnehmen und eine Voraussetzung für die Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge (vgl. Fußnote 3) in Gefahr geraten.

3.4 *Einschränkung der bauspezifischen Arbeitsmarktpolitik*

Seit Mitte der 80er Jahren wurde die bauspezifische Arbeitsmarktpolitik der ganzjährigen Förderung der Beschäftigung im Baugewerbe schrittweise abgebaut. Um die Kostenbelastung der Unternehmen zu reduzieren und „Luft“ für weitere tarifpolitische Leistungen zu schaffen, wurde die umlagefinanzierte „Produktive Winterbauförderung“ für Baubetriebe 1986 auf Drängen der Arbeitgeber erst ausgesetzt und dann 1994

abgeschafft.¹⁰ Geblieben ist nur das „Wintergeld“ für Bauarbeiter inländischer Baubetriebe, das weiterhin von allen Betrieben umlagefinanziert wird. Seitdem ist die gemeinsame Förderung des Winterbaus keine Aufgabe der gesamten Branche mehr.

Wesentlich gravierender war die Aufhebung der gesetzlichen Schlechtwettergeldregelung Ende 1995. Sie wurde von der damaligen Bundesregierung mit der Begründung abgeschafft, daß sie zwar die Beschäftigung im Winter sichere, aber eine kontinuierliche ganzjährige Bautätigkeit hemme, weil der witterungsbedingte Kostendruck gemildert werde (Flecker 1995). Hauptgrund war jedoch eher die angespannte Haushaltslage des Bundes und der Bundesanstalt für Arbeit. Seit Anfang 1996 springt die Bundesanstalt für Arbeit mit einem modifizierten Schlechtwettergeld ein, das ab dem Winter 1999 schon ab der 100. Ausfallstunde gezahlt werden soll.¹¹

Der Rückzug der Arbeitgeber aus der umlagefinanzierten Winterbauförderung und des Staates aus der Schlechtwettergeldregelung signalisiert zum einen vor allem eine abnehmende politische Durchsetzungskraft der Sozialpartner der Bauwirtschaft und zum anderen, daß die unzureichende Winterbautätigkeit nicht mehr zum Anlaß für gemeinsame Regelungen der Sozialpartner genommen wird. Diese Entwicklung mag auf das verringerte Gewicht des Sektors in der Gesamtwirtschaft und die sichtbare Differenzierung der Arbeitgeberinteressen zurückzuführen sein.

4. Neue Ansätze zur Stabilisierung des Bauarbeitsmarktes

Die Tarifpartner des Bauhauptgewerbes sind trotz der dargestellten Veränderungen daran interessiert, das Regulierungssystem zu stabilisieren und sogar weiterzuentwickeln. So haben die Gewerkschaften deutliche Einschnitte in Leistungen akzeptiert, um die Kosten der Betriebe zu senken, den internen Zusammenhalt der Arbeitgeberverbände nicht (weiter) zu destabilisieren und der schon weit fortgeschrittenen „wilden Flexibilisierung“ (Artus et al. 1998) in den Betrieben entgegenzuwirken. Die Sozialpartner haben ihren Vorrat an gemeinsamen Sichtweisen noch nicht aufgebraucht und nutzen ihre langjährigen Konsensstrukturen auch zu schwierigen Kompromissen, wenngleich sie mehrfach, nicht zuletzt um die Zustimmung im eigenen Lager zu erreichen, Schlichter in den Tarifrunden einschalten mußten. Die Stabilisierungspolitik wird im folgenden kurz skizziert.

4.1 Kostenentlastung

Die Tarifpartner haben in den letzten Jahren die Arbeitskosten für die Betriebe deutlich reduziert, um sie wettbewerbsfähiger auch mit ausländischen Anbietern zu

¹⁰ Zum damaligen Zeitpunkt betrug die Winterbauumlage der Betriebe noch 3%. Die überbetriebliche Förderung der Winterbautätigkeit wurde mit dem Ziel abgeschafft, Spielraum für die Finanzierung des tariflichen Vorruhestandes mittels eines Sozialkassenbeitrags zu schaffen (Carl 1993: 177).

¹¹ Das gesetzliche Schlechtwettergeld wurde für den Zeitraum von Januar 1996 bis März 1997 ab der 151. und von November 1997 bis März 1999 ab der 121. witterungsbedingten Ausfallstunde gewährt.

machen.¹² Die tarifvertraglich vereinbarten Lohnerhöhungen fallen seit einigen Jahren deutlich geringer aus als in den Jahren zuvor,¹³ und diese Erhöhungen wurden durch tarifvertraglich vereinbarte Kürzungen bei den Lohnnebenkosten gegenfinanziert (siehe Tab. 4).

In Westdeutschland wurde für alle Beschäftigten das zusätzliche Urlaubsgeld, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall,¹⁴ der Mindestlohn und die Ausbildungsvergütungen reduziert. Das 13. Monatseinkommen wurde gekürzt. Im Zuge der Verhandlungen zum Mindestlohn für entsandte Arbeitnehmer wurde das bestehende Eingruppierungsgitter nach unten ausgedehnt. Weil den ostdeutschen Bau-Arbeitgeberverbänden die tarifliche Lohnanpassung in Ostdeutschland zu rasch vonstatten ging, wurde 1996 das Lohn- und Gehaltsniveau formal auf rd. 94% des Westniveaus eingefroren.

Betriebliche Lohnöffnungsklauseln, die in anderen Branchen Ostdeutschlands schon einige Jahre früher vereinbart worden sind (Metall- und Elektrogewerbe, Chemieindustrie), wurden nun auch im Bauhauptgewerbe eingeführt. Dagegen sperrte sich lange Zeit die IG BAU, doch innerhalb der Arbeitgeber-Spitzenverbände verlangten die ostdeutschen Landesverbände eine noch deutlichere Berücksichtigung ihrer spezifischen ökonomischen Interessen der betrieblichen Kostenentlastung. Seit Frühjahr 1997 können ostdeutsche Betriebe, ohne eine wirtschaftliche Notlage belegen

Tab. 4: Ausgewählte tariflich vereinbarte Kostenentlastungen in der Bauwirtschaft 1996/98
(Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Unterlagen der IG BAU)

West	Ost
13. Monatseinkommen (gewerbliche Arbeitnehmer)	
130fache des in der Lohntabelle ausgewiesenen Gesamttarifstundenlohnes (zuvor 169 Stundenlöhne)	Kein 13. Monatseinkommen
zusätzliches Urlaubsgeld (gewerbliche Arbeitnehmer)	
25% des Urlaubsentgeltes (zuvor 30%)	Wie West
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	
In den ersten 3 Tagen in Höhe von 80%, an-	Wie West

¹² Nach Angaben des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie trugen die Tarifvereinbarungen seit 1995 dazu bei, daß die betrieblichen Lohnnebenkosten um 10% und die gesamten Arbeitskosten um 4,5% gesenkt werden konnten (Küchler 1997).

¹³ Anfang der 90er Jahre konnten im Bauhauptgewerbe tarifliche Lohnerhöhungen um jährlich rd. 6% abgeschlossen werden. Damit wurden sogar die Tariflohnerhöhungen im Metall- und Elektrogewerbe übertroffen, die gewöhnlich am höchsten sind. Seit 1995 liegen die jährlichen tariflichen Lohnerhöhungen im Baugewerbe bei rd. 1 bis 2%.

¹⁴ Inzwischen hat die neue Bundesregierung die alte gesetzliche Regelung, nach der vom ersten Tag der Krankheit an, die Lohnfortzahlung bei 100% liegt, wiedereingeführt.

schließend 100% (zuvor gesetzliche Regelung: ab dem ersten Tag 100%)	
allgemeinverbindlicher Mindestlohn	
Ab 1. Sept. 1997: DM 16,- (zuvor DM 17,-)	Ab 1. Sept. 1997 DM 15,14 (zuvor DM 15,64)
Ausbildungsvergütungen	
Ab 1. April 1997 Absenkung um 10%	Wie West
Lohn- und Gehaltstarifvertrag	
	Aussetzung der stufenweisen Anpassung der Tariflöhne und -gehälter an das Westniveau, Ostniveau von 93,8% wird bis 1998 eingefroren.
Berufsgruppe für zuvor arbeitslose sowie für ungelernete Bauarbeiter	
Für ungelernete Bauarbeiter wurde eine neue Niedriglohngruppe geschaffen. Mehr als neun Monate arbeitslose Baufacharbeiter und Baufachwerker können befristet um jeweils eine Berufsgruppe niedriger als bislang eingruppiert werden.	Wie West
Beschäftigungssicherungsklausel	
	In den neuen Bundesländern (ohne Berlin) können seit dem 1. April 1997 um bis zu 10% abweichende Löhne vereinbart werden. In Berlin können seit dem 1. April 1998 um bis zu 6% abweichende Löhne vereinbart werden.

zu müssen, mit Hilfe von Betriebsvereinbarungen oder von Einzelvereinbarungen (wenn kein Betriebsrat vorhanden ist) von den tariflichen Löhnen legal um bis zu 10% abweichen. Die für das ostdeutsche Bauhauptgewerbe vereinbarte tarifliche Öffnungsklausel ist keine sog. „Härte- oder Notfallklausel“, wie sie in ostdeutschen Tarifbereichen der IG Metall vereinbart worden ist; in diesen Fällen kann sie nur greifen, wenn die Tarifvertragsparteien einer entsprechenden betrieblichen Vereinbarung zugestimmt haben. Im Bauhauptgewerbe können de facto die Betriebsparteien autonom eine Vereinbarung abschließen. Betriebsräte und Gewerkschaft haben keinen erzwingbaren Einfluß auf die Formulierung entsprechender Vereinbarungen. Insgesamt ist die tarifliche Vereinbarung kaum konfliktfähig, weil in vielen Klein- und Mittelbetrieben kein Betriebsrat existiert, der als Verhandlungspartner in Frage kommt. 1998 wurde erstmals für die Berliner Bauindustrie des Bauhauptgewerbes eine betriebliche Öffnungsklausel vereinbart. Nun sind in diesen Betrieben Abweichungen von den Tariflöhnen um maximal 6% erlaubt. Diese legale Lohnunterschreitungen ist aber nur möglich, wenn der tarifschließende Arbeitgeberverband und die Gewerkschaft die

Vereinbarung gemeinsam gebilligt haben. In der Praxis haben die meisten Betriebe allerdings vorher tarifwidrig bezahlt;¹⁵ es ging also vor allem darum, die betriebliche Praxis der Tarifunterschreitungen nachträglich zu legalisieren. Zu echten Lohnsenkungen kam es allerdings in ostdeutschen Niederlassungen großer westdeutscher Baufirmen, die zuvor nach dem regulären Tarif bezahlt hatten und nun die neuen Möglichkeiten der Lohnsenkungen nutzten.

4.2 Mindestlohn

Um bei der Beschäftigung ausländischer Werkvertragsarbeitnehmer gleiche Wettbewerbsbedingungen zu gewährleisten und den Druck auf die deutschen Tariflöhne zu mindern, forderten die IG BAU und die Arbeitgeberverbände der Baubranche einen tariflichen Mindestlohn für diese Arbeitskräfte. Auf EU-Ebene war es nicht zu einer Einigung über Mindestlöhne für entsandte Arbeitskräfte gekommen, es wurde den Mitgliedsländern aber ausdrücklich zugestanden, selbst die Initiative zu ergreifen (Eichhorst 1998; Sörries 1999). Im Frühjahr 1996 wurde in Deutschland mit dem nationalen Arbeitnehmer-Entsendegesetz die Möglichkeit geschaffen, tariflich vereinbarte Mindestlöhne im Bauhauptgewerbe für allgemeinverbindlich zu erklären.

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz konnte in seinen wesentlichen Punkten erst nach Abschluß eines Tarifvertrags und nach der Allgemeinverbindlicherklärung dieses Tarifvertrags umgesetzt werden. Die Tarifvertragsparteien schlossen am 2. September 1996 einen neuen Mindestlohn-Tarifvertrag ab, der einen Mindestlohn von 17,00 DM in den alten und 15,64 DM in den neuen Bundesländern vorsah. Die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA), die die Arbeitgebervertreter im Tarifausschuß benannte, sah in einem solchen über den Tariflöhnen anderer Bereiche liegenden Mindestlohn eine Wettbewerbsverzerrung und vermutlich auch ein unerwünschtes Vorbild für weitere Arbeitsmarktregulierungen. Die Arbeitgebervertreter stimmten dem Tarifvertrag erst nach einer Absenkung der Mindestlöhne (17 DM in West- und 16 DM in Ostdeutschland) und einer zeitlichen Befristung von weniger als einem Jahr zu. Die Zustimmung erfolgte auf massiven Druck der Bauarbeitgeberverbände. Sie hatten bereits im Sommer 1996 Beschlüsse, aus der BDA auszutreten, für den Fall gefaßt, daß die BDA ihre Vetoposition weiterhin nicht aufgegeben hätte. Der Tarifvertrag konnte im Sommer 1996 abgeschlossen werden und trat nach der Allgemeinverbindlicherklärung Anfang 1997 in Kraft. Im August 1997 wurden die Mindestlöhne auf 16,00 DM in den alten und 15,14 DM in den neuen Bundesländern abgesenkt, die Laufzeit geht nun bis Mitte 1999. Die abermals von der BDA erzwungene Senkung des Mindestlohns wurde von der IG BAU in Kauf genommen, um erneut die Zustimmung der Vertreter der Arbeitgeberverbände im Tarifausschuß zu gewährleisten.

¹⁵ Die geringe Tarifbindung in Ostdeutschland spiegelt sich wider in der Erosion des betrieblichen Tarifgefüges. Viele Betriebe halten sich nicht (mehr) an die nicht für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, und mittlerweile ist der Mindestlohntarifvertrag für das Baugewerbe in Höhe von etwas mehr als 15 DM die unterste Auffanglinie in den Betrieben (Artus et al. 1998; Janssen/Hochstadt 1998).

Das Verfahren zur Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) war im Falle des Mindestlohnes für das Baugewerbe äußerst konflikträchtig und langwierig, insbesondere wegen der Veto-Position der BDA-Vertreter im Tarifausschuß. Damit die Tarifvertragsparteien des Bauhauptgewerbes wieder autonom entscheiden können, wie sie ihren Mindestlohntarifvertrag ausgestalten, hat die rot-grüne Bundesregierung speziell hierfür das Verfahren der AVE geändert. Nun kann der Bundesarbeitsminister durch Rechtsverordnung bestimmen, daß ein Tarifvertrag allgemeinverbindlich gilt; eine Zustimmung des Tarifausschusses entfällt in diesem Fall. Damit hat der Gesetzgeber die Entscheidungsfindung im AVE-Verfahren entschärft und die Gestaltungskompetenz der Sozialpartner des Baugewerbes gestärkt.

4.3 Flexible Arbeitszeiten – witterungsbedingter Arbeitsausfall

Mit dem Auslaufen der gesetzlichen Schlechtwettergeldregelung Ende 1995 mußten die Tarifvertragsparteien ein neues Regelungsarrangement dafür finden, wie nun den witterungsbedingten Arbeitsausfällen im Winter zu begegnen ist; laut Tarifvertrag entfällt für den Arbeitgeber die Lohnzahlungspflicht im Falle von witterungsbedingten Arbeitsausfällen. Die erste tarifliche Nachfolgeregelung erwies sich schnell als arbeitsmarktpolitischer Fehlschlag,¹⁶ weil die Betriebe wieder zum Instrument der Winterentlassungen griffen und die Bundesanstalt für Arbeit Arbeitslosengeld zahlen mußte. Mitte 1997 vereinbarten die Tarifvertragsparteien eine neue Regelung, die allerdings mit einem Junktim verbunden war. Grundsätzlich sollte gelten, daß alle Beschäftigten die ersten 50 Ausfallstunden mit Überstunden, Nacharbeit und/oder Urlaub selbst finanzieren. Sodann wurden zwei Arbeitszeitmodelle den Betrieben angeboten: die „kleine“ und die „große“ Arbeitszeitflexibilisierung¹⁷. Dieser Tarifvertrag sollte nach Auffassung der Sozialpartner allerdings nur in Kraft treten, wenn sich der Gesetzgeber bereit erklärt, den Betrieben das „Spitzenrisiko“ eines hohen witterungsbedingten Arbeitszeitausfalls abzunehmen. Ansonsten wäre die noch bestehende tarifliche Regelung in Kraft geblieben, und die Betriebe hätten im nächsten Winter wieder Beschäftigte entlassen und die Kasse der Arbeitslosenversicherung belastet. Nachdem sich der Gesetzgeber bereit erklärt hat, ab der 121. witterungsbedingten

¹⁶ Im Ergebnis bedeutete die Regelung eine betriebliche Kostenbelastung pro ausgefallener Arbeitsstunde in Höhe von 17 DM, im Vergleich mit der gesetzlichen Schlechtwettergeldregelung bis Ende 1995 entsprach dies einer Erhöhung um ca. 10 DM (Zühlke-Robinet).

¹⁷ Den Betrieben ist es freigestellt, welches Arbeitszeitmodell sie wählen. Entscheiden sich Betriebe für die „kleine“ Arbeitszeitflexibilisierung, so können Beschäftigte ab der 51. Ausfallstunde ein von allen Betrieben per Winterbaumlage finanziertes „Winterausfallgeld“ erhalten (ähnlich wie Schlechtwettergeld). Im Falle der „großen“ Arbeitszeitflexibilisierung werden grundsätzlich alle anfallenden Mehrarbeitsstunden – die jetzt erst ab der 151. Mehrarbeitsstunde zusätzlich vergütet werden – auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Vom Zeitguthaben sind prioritär 120 Stunden für witterungsbedingte Arbeitsausfälle zu reservieren. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen konstanten Monatslohn und der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Arbeitszeitkonto gegen Konkurs abzusichern. In beiden Fällen gilt, daß ab der 121. witterungsbedingten Ausfallstunde die Bundesanstalt für Arbeit mit einem Schlechtwettergeld „einspringt“.

Ausfallstunde Schlechtwettergeld zu zahlen, konnte der Tarifvertrag in Kraft treten. Die Verknüpfung von Arbeitszeitflexibilisierung, Arbeitszeitkonto und konstantem Monatslohn gestattet erstmalig eine betriebliche Beschäftigungssicherung im Winter weitestgehend unabhängig von staatlicher Unterstützung (Zühlke-Robinet 1998).

4.4 Zentrale tarifpolitische Vorhaben

Viele Betriebe kritisieren seit langem insbesondere den monatlichen Beitragseinzug durch die Kassen, die zudem nicht mit betrieblichen Leistungsansprüchen verrechnet werden können. Dadurch kommt es zu sehr aufwendigen Geldbewegungen. In der „Mainzer Erklärung zur Reform der Sozialkassen der Bauwirtschaft“ der Tarifvertragsparteien vom 5. Mai 1998 wurden Reformschritte formuliert, die eine Antwort auf die Kritik der Betriebe an den Sozialkassenverfahren sind. Das Beitragseinzugsverfahren und die Leistungserstattung soll vereinfacht werden. Statt monatlich sollen die Beiträge vierteljährlich eingezogen werden, wobei Beiträge und Erstattungen gegenseitig verrechnet werden sollen. Das gesamte Urlaubskassenverfahren wird administrativ vereinfacht. Darüber hinaus soll die Dienstleistungsfunktion der Kassen gegenüber den Betrieben deutlicher herausgestellt werden. Beispielsweise bieten die Sozialkassen den Betrieben die kostengünstige Absicherung der betrieblichen Arbeitszeitkonten an. Das Ziel der Reform ist es, die Akzeptanz der Sozialkassen in den Betrieben zu festigen und zu stärken.

Eine wichtige Rolle spielen die Sozialkassen im Rahmen der Internationalisierung der Bauarbeitsmärkte. Der inländische Arbeitskostenwettbewerb mit ausländischen Anbietern ließe sich noch weiter entschärfen durch die gegenseitige Anerkennung von Leistungen der Sozialkassen. Mit Ländern, in denen Sozialkassen des Baugewerbes bestehen, wie etwa Niederlande, Italien und Dänemark, wurden schon entsprechende Vereinbarungen abgeschlossen bzw. finden sich in Vorbereitung.

Ein weiteres zentrales tarifpolitisches Handlungsfeld ist die Altersversorgung. Die tarifliche Zusatzrente wurde erstmals in der Tarifrunde 1999 verhandelt. Sie soll das „dritte Standbein“ der Altersversorgung werden und die gesetzliche Rente und die überbetriebliche Zusatzrente ergänzen. Da diese angestrebte Regelung im Unterschied zur bestehenden Zusatzversorgung nicht für allgemeinverbindlich erklärt werden soll, stehen die Arbeitgeberverbände dem Vorschlag aufgeschlossen gegenüber. Diese Leistung soll an die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbe angedockt werden. Dies wäre ein weiterer Baustein, den Bauarbeitsmarkt für Arbeitnehmer attraktiv zu gestalten.

5. Zukunftsszenarien

Sind die bauspezifischen Regulierungen ein Auslaufmodell, die sich auf Dauer trotz vereinter Bemühungen der Sozialpartner gegen den Druck der Betriebe und der Politik nicht mehr aufrechterhalten lassen, oder haben sie in veränderter Form eine Zukunftschance? Wir halten folgende drei sehr gegensätzliche Zukunftsszenarien für

denkbar, die je nach politischen Konstellationen und je nach dem, wie sich die Sozialpartner und der Staat verhalten, eintreffen könnten.

1) Das Modell der schnellen Deregulierung: Hier werden nichtmarktliche Steuerungsinstitutionen durch den Markt ersetzt (Traxler 1994: 4). Die Gestaltungsmacht der Sozialpartner nimmt ab, weil insbesondere die Spitzenverbände der Arbeitgeber einen weiteren Repräsentationsverlust erleiden. Zudem wird den Sozialpartnern im Bauhauptgewerbe die politische Unterstützung entzogen. Die Tarifverträge für die Sozialkassen und den Mindestlohn werden nicht mehr für allgemeinverbindlich erklärt und die bauspezifische Arbeitsmarktpolitik weiter zurückgefahren. Der Bauarbeitsmarkt nimmt hinsichtlich der politischen Regulierung keine privilegierte Stellung innerhalb des Gesamtarbeitsmarktes mehr ein. Bei einer solchen schockartigen Deregulierung werden heimische Arbeitskräfte in verstärktem Maße durch ausländische Subunternehmer ersetzt. In der Ausbildung von Fachkräften nimmt das „Trittbrettfahren“ der Betriebe zu. Der ohnehin konjunkturübergreifend stattfindende Personalabbau vollzieht sich nicht langgestreckt in einem kontinuierlichen Strukturwandel, sondern führt durch das plötzliche Ansteigen des ausländischen Werkvertragsarbeitnehmereinsatzes und seine Konzentration in Ballungsgebieten zu erheblichen sozialen Problemen. Massiven sozialen Problemen stehen nur geringe volkswirtschaftliche Gewinne, wie die Absenkung der Baupreise gegenüber. Ein Teil der Gewinne aus illegalen Praktiken kommt zudem nicht den Kunden über niedrigere Preise oder den deutschen Baufirmen über eine verbesserte Gewinnlage zugute kommen, sondern verschwindet in dubiosen Quellen insbesondere illegal tätiger Unternehmen. Ebenso gravierend sind die langfristigen Probleme. Die deutschen Unternehmen investieren kaum noch in die Ausbildung des Nachwuchses, da sie auf ein schier unerschöpfliches Reservoir ausländischer Kräfte zurückgreifen können. Weil die Energien der Unternehmen durch die Suche nach kurzfristigen Kostenvorteilen und die Organisation des Subunternehmereinsatzes gebunden werden, wird die Innovationskraft nachhaltig geschwächt.

2) Der Status quo als Auslaufmodell: Der mittel- bis langfristige Übergang zu einem deregulierten Arbeitsmarkt wird in einem Europa mit seinen offenen Grenzen für unvermeidlich gehalten. Den ärmeren mittel- und osteuropäischen Nachbarn werden im Austausch für die Öffnung ihrer Märkte für deutsche Exporte Beschäftigungsmöglichkeiten im arbeitsintensiven Baugewerbe angeboten. Die großen deutschen Bauunternehmen können als Generalunternehmer und Dienstleister – somit als Dirigenten der ausländischen Subunternehmer – mit erheblich verkleinerten Belegschaften von dieser Entwicklung profitieren. Allerdings werden die erheblichen sozialen Probleme einer völligen Deregulierung erkannt; der Entregulierungsprozeß wird sozial abgefedert und zeitlich gestreckt. Die Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge wird vorübergehend weiter aufrechterhalten, die Sozialkassenleistungen werden deutlich abgespeckt. Die Tarifpolitik ist überfordert, die Winterarbeitslosigkeit alleine zu regeln, da die Betriebe die Mehrbelastung einer Umlage nicht bereit sind zu tragen. Der Konkurrenzdruck ausländischer Subunternehmer wird zu immer neuen Forderungen nach Einschnitten in die Leistungen der Sozialkassen führen. Mit

abnehmenden Leistungen der Sozialkassen wird sich die Segmentierung der Betriebe erhöhen, da die größeren Betriebe als Substitut ihre internen Arbeitsmärkte ausbauen, während auf der anderen Seite die Beschäftigung in den vielen Klein- und Mittelbetrieben turbulenter wird. Möglicherweise werden bereichsspezifische tarifliche Regelungen für Betriebe des Handwerks und für Betriebe der Industrie geschaffen, um so der wachsenden Differenzierung der Branche angemessener gerecht werden zu können.

3) Reregulierung und innovative Produktentwicklung des Baugewerbes: Die Sozialpartner und der Staat begreifen einen Teil der heutigen Probleme als historische Übergangsphase, die es zu gestalten gilt. Das ostdeutsche Bauhauptgewerbe wird mittelfristig das gleiche Produktivitätsniveau wie das westdeutsche erreichen und damit von ihren ökonomischen Voraussetzungen in die Institutionen des Bauarbeitsmarktes hineinwachsen. Auch die ost- und mitteleuropäischen Länder entwickeln sich ökonomisch rasch. Damit verringern sich die Lohndifferenzen und mancher ausländische Subunternehmereinsatz lohnt sich nicht mehr. Gleichzeitig werden sich einige Bauunternehmen dieser Länder vom Billiganbieter zum Spezialisten entwickeln. Es kommt im europäischen Raum zu einer differenzierten Arbeitsteilung, in der deutsche Firmen bei bestimmten Tätigkeiten auf ausländische Spezialisten, wie etwa heute auf polnische Restaurateure, österreichische Tunnelbauer und Niederländer, die im kostengünstigen Wohnungsbau viel Erfahrung haben, zurückgreifen, selbst aber auch in ihren Spezialfeldern im Ausland tätig sind. Durch Übergangsregelungen für die Zuwanderung bei der Aufnahme osteuropäischer Länder in die EU und bei der Dienstleistungsfreiheit wird eine weitgehend spannungsfreie Integration dieser Länder in den gemeinsamen Binnenmarkt und ein Erhalt des Know-hows im Bauhauptgewerbe gefördert. Die Sozialkassen bauen schrittweise ihre Beziehungen zu vergleichbaren Einrichtungen der Nachbarländer aus und schaffen in einem zunehmend europäischen Bauarbeitsmarkt den Grundstock für europaweite Regulierungen, die auch für große Bauunternehmen mit ihren grenzüberschreitenden Aktivitäten attraktiv sind. In der Übergangsphase, die insgesamt sicherlich 10-20 Jahre in Anspruch nehmen wird, sind die Sozialpartner des Bauhauptgewerbes auf politische Unterstützung beim Schlechtwettergeld, bei der Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge und bei europäischen Regelungen angewiesen. Sie werden sicher auch nicht weitere Konzessionen zur Senkung der Arbeitskosten vermeiden können.

Wir wollen mit den Szenarien zeigen, daß die Situation noch relativ offen ist und es verschiedene denkbare Entwicklungswege geben kann. In jedem Szenario werden die Steuerungsmedien Staat, Markt und Kooperation unterschiedlich kombiniert und gewichtet. Eine Regulierung von Arbeitsmärkten muß sowohl die soziale als auch die wirtschaftliche Komponente in den Blick nehmen. Sie wird gerade in der Bauwirtschaft auch in Zukunft auf der engen Verbindung von Tarifpolitik und Gesetzen beruhen. Daß die Sozialpartner nicht gegen den Markt regulieren (können), zeigen die vielfältigen tarifpolitischen Anpassungen der letzten Jahre. In den offenen Arbeitsmärkten Europas werden nationale bauspezifische Regulierungen nur zu halten sein, wenn das ökonomische Gefälle in der EU verringert und die Regulierungs-

systeme gegenseitig angepaßt werden. Die weiter bestehenden Arbeitskostendifferenzen im Inland sollten durch die Erhöhung der Innovationskraft der Baubetriebe kompensiert werden. Deregulierungen würden Anreize in die falsche Richtung bedeuten. Wichtig ist, daß in Deutschland vor allem das Produktionssystem und der Produktmarkt des Baugewerbes weiterentwickelt wird. Wenn sich die vielen Klein- und Mittelbetriebe im internationalen Wettbewerb im Inland behaupten wollen, so müssen sie noch stärker als bislang die Bauproduktion rationalisieren, kostengünstiger bauen, die Winterbautätigkeit ausdehnen und Leistungen „aus einer Hand“ anbieten. Mit einer Niedriglohnstrategie kann dieser Weg nicht beschritten werden, denn qualifizierte Arbeitskräfte werden in einem deregulierten Bauarbeitsmarkt kaum noch anzutreffen sein.

Literatur

- Artus, I./Schmidt, R./Sterkel, G. (1998): Brüchige Tarifrealität. Tarifgestaltungspraxis in ostdeutschen Betrieben der Metall-, Bau- und Chemieindustrie. Forschungsbericht, Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Bosch, G. (1998): Ist Vollbeschäftigung nur auf Kosten des sozialen Gleichgewichtes möglich? In: Bosch, G. (Hg.): Zukunft des Arbeitsmarktes. Frankfurt/New York: 217-245.
- Bosch, G./Worthmann, G./Zühlke-Robinet, K. (1999): Verschärfte Konkurrenz zwischen deutschen und ausländischen gewerblichen Bauarbeitern. In: Mayrzedt, H. (Hg.): Arbeitsmarkt und erfolgsorientiertes Personalmanagement im Bau. Düsseldorf. Im Erscheinen.
- Buttler, F. 1986: Regulierung und Deregulierung der Arbeitsbeziehungen. In: Winterstein, H. (Hg.) Sozialpolitik und Beschäftigungskrise. Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F., Bd. 152. Berlin: 9-52.
- Carl, K. (1993): Interview mit Konrad Carl. In: Kohl, H.: Auf Vertrauen bauen. 125 Jahre Baugewerkschaft. Köbele, B. (Hg.): Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden. Köln: 174-180.
- Eichhorst, W. (1998): Europäische Sozialpolitik zwischen nationaler und supranationaler Regulierung: Die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit innerhalb der Europäischen Union. Dissertation Universität Konstanz, Fakultät für Verwaltungswissenschaft. Manuskript.
- Ettl, W./Heikenroth (1996): Strukturwandel, Verbandsabstinenz, Tariffucht: Zur Lage der Unternehmen und der Arbeitgeberverbände im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe. In: Industrielle Beziehungen, 3: 134-153.
- Flecker, K. (1995): Sicherer Standortfaktor Bau. In: Bundesarbeitsblatt, Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Heft 5: 14-17.
- Goldberg, J. unter Mitarbeit von Eisbach, J. (1991): Die deutsche Bauwirtschaft nach der Strukturkrise. Ein Bestandsaufnahme an der Schwelle des EG-Binnenmarktes. PIW-Bremen.
- Hanau, P. (1992): Rechtsgutachten zur Rechtsstellung über die Grenze entsandter und verliehener Arbeitnehmer in der EG. Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.
- Janssen, J./Hochstadt, S. (1998): Disparitäten im Lohnarbeitsverhältnis und Qualifikation in Europa am Beispiel der Bauindustrie. Fachhochschule Dortmund. Forschungsschwerpunkt Arbeit im Bausektor. Manuskript.
- IG BSE (1994): Die Sozialkassen der Bauwirtschaft. Erläuterungen für die Praxis, Band 4, Stand 1994. Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden, Bundesvorstand. Frankfurt.

- Kohaut, S./Schnabel, C. (1998): Flächentarifverträge im Westen sehr viel weiter verbreitet als im Osten. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. IAB-Kurzbericht Nr. 19 vom 23.12.1998. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg.
- Küchler, W. (1997): Tarifpolitische Pionierarbeit. In: Bauindustrie aktuell. Informationen, Trends und Daten. Hg. vom Hauptverband der Deutschen Bauindustrie. Ausgabe 11-12. Wiesbaden.
- Mayer, U./Paasch, U. (1984): Leiharbeit in der Bauwirtschaft. Zum Überlassungsverbot des §12a AFG. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Müller-Jentsch, W. (1993): Das (Des-)Interesse der Arbeitgeber am Tarifvertragssystem. In: WSI-Mitteilungen, 46: 496-502.
- Müller-Jentsch, W. (1973): IG Bau-Steine-Erden: Juniorpartner der Bauindustrie. In: Jacobi, O./Müller-Jentsch, W./Schmidt, E. (Hg.) Gewerkschaften und Klassenkampf. Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1973. Frankfurt: 94-109.
- Pahl, H.-D./Stroink, K./Syben, G. (1995): Betriebliche Arbeitskraftprobleme und Produktionskonzepte in der Bauwirtschaft. Abschlußbericht. Forschungsgruppe für Beschäftigung, Arbeitsorganisation und Qualifikation in der Hochschule Bremen.
- Rußig, V. (1995): Trendprognose des westdeutschen Bauvolumens: Öffentlicher Bau fällt weiter zurück. Ausgewählte Ergebnisse der „ifo Bauvorausschätzung/Westdeutschland“ 1994-2004. In: ifo Schnelldienst, 48: 12-22.
- Sandbrink, S. (1998): Die Regulierung transnationaler Arbeitskräftewanderung in der BRD – Das Beispiel der grenzüberschreitenden Entsendung ausländischer Arbeitskräfte. Dissertation, Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaften. Manuskript.
- Santel, B./Hunger, U. (1997): Gespaltener Sozialstaat, gespaltener Arbeitsmarkt. In: Soziale Welt, 48: 378-396.
- Schade, A. (1994): Ganzjährige Beschäftigung in der Bauwirtschaft – Eine Wirkungsanalyse. Dissertation, Technische Hochschule Darmstadt. Manuskript.
- Schmalwasser, O. (1998): Zur gesamtwirtschaftlichen Lage in den neuen Bundesländern und Berlin-Ost. In: Wirtschaft und Statistik. Statistisches Bundesamt. Heft 3: 183-187.
- Schnepf, M./Laux, E.-L./Baumann, H. (1998): Projekt Europäische Tarifpolitik im Baugewerbe. Tarifverhandlungen im europäischen Baugewerbe – europäische Tarifverhandlungen? Schlußbericht. Zweite Ausgabe, erweiterte Fassung. Friedrich-Ebert-Stiftung, Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter, Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt. Brüssel, Frankfurt, Zürich.
- Schroeder, W. (1997): Loyalty und Exit – Austritte aus regionalen Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie. In: Alemann, U./Weßel, B. (Hg.) Verbände in vergleichender Perspektive. Berlin: 225-251.
- Schütt, B. (1996): Bauwirtschaft im Umbruch. Vom Bereitstellergewerbe zum Dienstleister. In: Steinmann, R./Haardt, G. (Hg.): Die Bauwirtschaft auf dem Weg zum Dienstleister. Neue Anforderungen an das Baumanagement. Baden-Baden: 11-26.
- Schütt, B. (1999): Wirtschaftliche Ordnungsfunktion der Sozialpartner am Bau in historischer und aktueller Sicht. In: Mayrzedt, H. (Hg.): Arbeitsmarkt und erfolgsorientiertes Personalmanagement im Bau. Düsseldorf. Im Erscheinen.
- Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Frankfurt/New York.
- Sörries, B. (1999): Europäisierung der Arbeitsbeziehungen. Der *Soziale Dialog* und seine Akteure. München und Mering.
- Straubhaar, T. (1996): Schutzzoll auf Arbeit – das neue Gesicht des Protektionismus. In: List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik, 22: 209-221.
- Streeck, W. (1979): Gewerkschaftsorganisation und industrielle Beziehungen. Einige Stabilitätsprobleme industriegewerkschaftlicher Interessenvertretung und ihre Lösung im westdeutschen

- System industrieller Beziehungen. In: Matthes, J. (Hg.): Sozialer Wandel in Westeuropa. Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages Berlin. Frankfurt a.M./New York: 206-226.
- Streeck, W. (1983): Die Reform der beruflichen Bildung in der westdeutschen Bauwirtschaft 1969 – 1982. Eine Fallstudie über die Verbände als Träger öffentlicher Politik. *discussions papers IIM/LMP* 83 – 23. IIMV/Arbeitsmarktpolitik, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Streeck, W. (1987): Industrielle Beziehungen, soziale Ordnung, Produktion und Beschäftigung. Ein Kommentar. In: Matzner, E./Kregel, J./Roncaglia, A. (Hg.): Über ökonomische und institutionelle Bedingungen erfolgreicher Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik. Berlin: 241-246.
- Stolt, S./Syben, G. (1996): Die Rationalität in der Transformation. Ostdeutsche Baubetriebe im Übergang in die Marktwirtschaft. Berlin.
- Syben, G. (1997): Interessenvertretung in Kleinbetrieben des Baugewerbes. Eine Untersuchung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung mit Unterstützung der IG Bauen-Agrar-Umwelt. Düsseldorf.
- Traxler, F. (1994): Grenzen der Deregulierung und Defizite der Steuerungstheorien. In: *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, 22: 4-19.
- ULAK (1998): Geschäftsbericht 1997. Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft. Wiesbaden.
- Völkl, M. (1998): Krise des Flächentarifvertrages und Integrationsfähigkeit von Arbeitgeberverbänden. Empirische Untersuchung am Beispiel zweier mittelständischer baden-württembergischer Branchen. In: *Industrielle Beziehungen*, 5: 165-192.
- Voswinkel, S./Lücking, S./Bode, I. (1996): Im Schatten des Fordismus. Industrielle Beziehungen in der Bauwirtschaft und im Gastgewerbe Deutschlands und Frankreichs. München und Mering.
- Weitbrecht, H. (1969): Legitimität und Effektivität der Tarifautonomie. Berlin.
- Werner, H. (1996): Befristete Zuwanderung von ausländischen Arbeitnehmern. Dargestellt unter besonderer Berücksichtigung der Ost-Westwanderungen, in: *MittAB*, 29: 36-53.
- ZDB (1998): Baujahr '97. Jahrbuch des Deutschen Baugewerbes. Ausgabe 1998. Zentralverband des Deutschen Baugewerbes. Bonn.
- Zühlke-Robinet, K. (1998): Von der Schlechtwetterregelung zu Arbeitszeitkonten im Bauhauptgewerbe. In: *Jahrbuch Institut Arbeit und Technik 1997/98*, Gelsenkirchen: 86-100.
- ZVK (1998): Geschäftsbericht 1997. Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VvaG. Wiesbaden.