

2

walq
ing

Work and Life Quality in
New & Growing Jobs

Bauwirtschaft:
„Green Jobs“ am Bau



EUROPEAN COMMISSION
European Research Area



SEVENTH FRAMEWORK
PROGRAMME

Funded under Socio-economic Sciences & Humanities

Das Projekt WALQING

Das im 7. Rahmenprogramm der EU geförderte Forschungsprojekt **walqing** (2009–2012) untersucht ausgewählte Wachstumsbranchen im Niedriglohnbereich mit potenziell prekärer Arbeit und Beschäftigung. Das Projekt analysiert die Zusammenhänge zwischen neu geschaffenen Jobs und den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie die Auswirkungen auf die Lebens- und Arbeitsqualität in diesen Branchen. Dafür verbindet das Projekt mehrere Analyseebenen und Forschungsansätze:

- die Analyse **EU-weiter Daten** zur Entwicklung der Beschäftigung und der Arbeits- und Lebensqualität
- die Erforschung **branchenspezifischer und -übergreifender Stakeholderpolitik**
- die Analyse von **Unternehmensstrategien** in ausgewählten Branchen
- die Untersuchung der **Berufswege und Perspektiven einzelner Beschäftigter**

Besondere Aufmerksamkeit gilt **sozial verwundbaren Beschäftigtengruppen**, wie Frauen, MigrantInnen, jungen und älteren Beschäftigten. ●

Impressum

© FORBA 2012

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
(Working Life Research Centre – FORBA)
Aspernbrückengasse 4/5, 1020 Wien, Österreich
Tel.: (+43 1) 21 24 700, Fax: DW-77,
www.forba.at, ZVR: 611310543, DVR: 0710091

Projektkoordination walqing

Dr. Ursula Holtgrewe (holtgrewe@forba.at)

Herausgeberinnen

Ursula Holtgrewe, Karin Sardadvar

Redaktion und Übersetzung

Ursula Holtgrewe, Karin Sardadvar (FORBA);
Christine Wagner (FORBA)

Grafik: www.holzfeind.com

Druck: Riegelnik Ges.m.b.H, Vienna

Quellen (wenn nicht anders angegeben)

Kirov, Vassil (2011): How many does it take to tango? Stakeholders' strategies to improve quality of work in Europe. Deliverable 5.7, Synthesis report on sector specifics in stakeholder policies and quality of work and life for WP 5 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Holtgrewe, Ursula; Sardadvar, Karin (2012): Hard work. Job quality and organisation in European low-wage sectors. Synthesis report on company case studies for WP 6 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Hohnen, Pernille (2012): Capacities and vulnerabilities in precarious work. The perspective of employees in European low wage jobs. Synthesis report on employees' experience and work trajectories for WP 7 of the walqing project, SSH-CT-2009-244597.

Alle Berichte sind verfügbar unter:
www.walqing.eu

Das Forschungsprojekt walqing wurde im 7. Rahmenprogramm der EU gefördert (SSH-CT-2009-244597). Die vorliegende Publikation gibt ausschließlich die Sichtweisen der AutorInnen wieder. Die Europäische Union haftet nicht für die darin enthaltenen Informationen und deren Verwendung.

Inhaltsverzeichnis

		Beschäftigtengruppen und soziale Verwundbarkeit	15
Das Bauwesen im Projekt walqing	2	Sozialpartner und sozialer Dialog	16
Die Branche	3	Aktuelle Trends und zukünftige Herausforderungen	16
Die großen Herausforderungen der Branche	4	Das Projektkonsortium	17
Die „grüne“ Bauwirtschaft	4		
GOOD PRACTICE: FALLBEISPIEL Ökologisches Bauen: Hohe Standards sind erreichbar	5		
Gesundheit und Arbeitsschutz	7		
GOOD PRACTICE: FALLBEISPIEL Bulgarien: Gemeinsame Sicherheitskampagnen der Sozialpartner	7		
GOOD PRACTICE: FALLBEISPIEL Sicherheitsbeauftragte in Norwegen	8		
Arbeitszeiten und Flexibilität	10		
Illegale Praktiken und informelle Beschäftigung	10		
GOOD PRACTICE: FALLBEISPIEL Baustellenausweise in Norwegen	11		
Qualifikationen und Ausbildung	13		
GOOD PRACTICE: FALLBEISPIEL Bulgarien: Sozialpartnerinitiativen zur Förderung der Qualifikationen	13		

Das Bauwesen im Projekt walqing

In der Baubranche hat das Projekt **walqing** einen Schwerpunkt auf „Green Jobs“, also auf die „grüne“ oder auch „nachhaltige“ Bauwirtschaft gesetzt – jenen Bereich, für den man in Europa besonders stark mit weiterem Wachstum rechnet. Der „grüne“ Bau zielt darauf ab, die Energieeffizienz neuer, aber auch bereits bestehender Bauten zu verbessern. **walqing** ist der Frage nachgegangen, wie sich der Einsatz von nachhaltiger Bauweise auf die Arbeit in der Branche auswirkt.

Die Forschung des Projektes **walqing** im Bauwesen wurde in Belgien, Bulgarien, Ungarn und Norwegen durchgeführt. In jedem dieser Staaten wurden Interviews mit VertreterInnen der **Sozialpartnerschaft** sowie mit **BranchenexpertInnen** geführt. Die Ergebnisse dieses Arbeitsschritts sind in der (englischsprachigen) Berichtsserie „**walqing social partnership series**“ zusammengefasst; diese ist verfügbar auf der Website www.walqing.eu.

Zusätzlich wurden pro Land zwei bis drei Betriebsfallstudien erstellt. Diese basieren auf Interviews mit Management, BetriebsrätInnen und Beschäftigten. Insgesamt liegen für die Bauwirtschaft **zehn Betriebsfallstudien** und vier Länderberichte über individuelle Perspektiven von Beschäftigten vor. Die nachfolgende Tabelle liefert einen Überblick über die Fallstudien (alle Organisationsnamen sind Pseudonyme). ●

Übersicht: Die Fallstudien im Bauwesen

BELGIEN	TREEHOUSE, ein mittelgroßes Bauunternehmen, das umweltfreundliche Verfahren anwendet MANOR, eine kleine Baufirma, die im nachhaltigen Bau tätig ist ECOHOUSE, ein großes Bauunternehmen, das mit umweltfreundlichen Verfahren arbeitet
BULGARIEN	BULCONSTRUCTION, eine mittelgroße Investment- und Baufirma ECOCONSTRUCTION, ein Unternehmen mit Schwerpunkt auf dem Bau energieeffizienter Gebäude GREENCONSTRUCTION, ein Unternehmen, das Gebäude für unterschiedliche Verwendungszwecke errichtet
UNGARN	TERRA AUSTRALIS, vier kleine Firmen eines Netzwerks von Vertragsnehmern STONENETWORK, ein mittelgroßer technischer Spezialist und eines der wenigen noch vorhandenen regulären Unternehmen
NORWEGEN	SCANCON, ein großes Bau- und Immobilienunternehmen NORSCON, eine norwegische Baufirma (und deren Vertragsnehmer)

Die Branche

Als größte industrielle Arbeitgeberin Europas¹ zeichnet die Baubranche für fast zehn Prozent des Bruttoinlandsprodukts in der EU verantwortlich. Nach einer Phase kontinuierlichen Wachstums wurde der Bau von der **Finanz- und Wirtschaftskrise** schwer getroffen. Seit der Krise hat die Branche in vier aufeinanderfolgenden Jahren Rückgänge verzeichnet, wobei verschiedene Länder unterschiedlich stark betroffen sind.²

Die Bauwirtschaft wies zwischen 2000 und 2007 zwar Beschäftigungswachstum auf, doch ist ungewiss, wie viel davon der Bau- und Immobilienblase zuzurechnen ist. Daher legte **walqing** den Fokus auf den Bereich „grüner Bau“, der vermutlich weiter wachsen wird.

Der Kampf gegen den **Klimawandel** spielt eine zunehmende Rolle in der Bauwirtschaft. In den letzten Jahren haben Umweltschutzbestimmungen

und Umweltpolitik den Schwerpunkt auf „grüne“ Bauweisen deutlich verstärkt. Die Umweltstandards in den EU-Mitgliedstaaten werden strenger, und in manchen europäischen Ländern dürfen in Zukunft überhaupt nur noch energieeffiziente Gebäude errichtet werden.

Gleichzeitig jedoch ist die Bauwirtschaft eine vergleichsweise alte und **komplexe Branche**, in der unzählige Subbranchen, Berufe und Traditionen vertreten sind. Produkt- und Prozessinnovationen, wie sie mit dem „grünen“ Bauen verbunden sind, werden vermutlich eher **in die bestehenden Strukturen integriert** werden als diese Strukturen fundamental zu verändern oder zu erschüttern. ●

Die Bauwirtschaft in den EU-27: Einige Daten und Fakten

- Bauproduktion 2011: rund EUR 1.208 Milliarden
- 9,6% des Bruttoinlandsprodukts
- 51,5% der Bruttoanlageinvestitionen
- 3,1 Millionen Unternehmen, 95% davon Klein- und Mittelunternehmen (KMU) mit weniger als 20 Beschäftigten
- 14,6 Millionen Beschäftigte, d.h. 7% aller Erwerbstätigen bzw. 30,7% der industriellen Erwerbstätigen in der EU
- 43,8 Millionen Arbeitsplätze in der EU hängen direkt oder indirekt von der Bauwirtschaft ab

Quelle: European Construction Industry Federation (FIEC), <http://www.fiec.org/Content/Default.asp?PageID=5>

¹ <http://www.fiec.org/Content/Default.asp?PageID=5>

² <http://www.euroconstruct.org/pressinfo/pressinfo.php>

Die großen Herausforderungen der Branche

Eine Reihe von aktuellen Entwicklungen beeinflusst die Arbeit in der Baubranche. Festzustellen sind ein zunehmendes **Umweltbewusstsein** der Branche – also ein verstärkter Fokus auf Nachhaltigkeit und „grüne“ Bauweisen –, steigende Internationalisierung und eine wachsende Fragmentierung der Beschäftigung.

Internationalisierung bezieht sich in der Branche sowohl auf das Kapital (große multinationale Unternehmen) als auch auf die Arbeit (MigrantInnen, entsendete MitarbeiterInnen). Mit zunehmender Internationalisierung werden die Wertschöpfungsketten länger: Größere Unternehmen beschäftigen eine steigende Anzahl von Subauftragnehmern auf immer mehr Ebenen – und zwar über nationalstaatliche Grenzen hinweg. Damit werden Flexibilitätsanforderungen nach außen verlagert. Eine mögliche Konsequenz dieser Entwicklung ist **Sozialdumping**, wenn Lohnunterschiede und arbeitsrechtliche Bestimmungen so weit wie möglich ausgereizt werden und das Einfordern von Arbeitnehmerrechten erschwert wird. Dabei steigen auch **Arbeitsschutz-** und **Gesundheitsrisiken** – aufgrund von sprachlichen Verständigungsschwierigkeiten, uneinheitlicher Ausbildung und ungleichem Wissensstand sowie unterschiedlichen Arbeitsweisen. Regierungen und Sozialpartnerschaft haben in einigen Ländern bereits begonnen, auf diese Entwicklungen zu reagieren. Regelungen sollen

sicherstellen, dass Kollektiv-/Tarifverträge und nationale Standards auch auf transnational tätige Unternehmen und Beschäftigte angewandt werden.

Weiterhin zu beobachten ist ein **steigernder Kostenwettbewerb** in der Branche. Dieser Wettbewerb schlägt auch auf die Qualität der Arbeit durch und wirkt sich zum Teil nachteilig auf den Arbeitsschutz aus. Insbesondere kleinere Firmen, die in stark von der Krise betroffenen Umfeldern agieren, haben mit erheblichen Problemen zu kämpfen, wenn Kunden bankrottgehen oder Zahlungen verspätet eintreffen. ●

„Es gibt Firmen, denen ist es egal, was morgen ist. Die gewinnen eine Ausschreibung zu einem Preis, der niemals die gesamte Arbeit abdecken kann. [...] Sie nehmen das Geld, melden Bankrott an und lassen die Subunternehmer im Chaos zurück.“
Bauunternehmer, Ungarn

Die „grüne“ Bauwirtschaft

Der Bau ist eine der größten Branchen in Europa. Er zeichnet aber auch für 42% des Energieverbrauchs in der EU und 35% aller Treibhausgasemissionen verantwortlich. Vor diesem Hintergrund gewinnen **energieeffiziente Bauweisen**, wie sie insbesondere von

der EU vorangetrieben werden, an Bedeutung. Die **EU-Richtlinie 2002/91/EC** über die Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden³ schreibt den Mitgliedstaaten Mindeststandards für die Energieeffizienz von Gebäuden vor, die sowohl bei der Neuerrichtung als auch bei der Re-

novierung von Gebäuden einzuhalten sind. In diesen Standards vorgesehen sind Energieausweise für Bauten, die regelmäßige Kontrolle von Boilern und Klimaanlage sowie einheitliche Methoden zur Berechnung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden. ●

GOOD PRACTICE: FALLBEISPIEL

Ökologisches Bauen: Hohe Standards sind erreichbar

Monique Ramioul, Jan Van Peteghem, HIVA

Der Hintergrund

Die Verbreitung der Nachhaltigkeit in der Bauwirtschaft hat weitreichenden Einfluss auf die Organisation des Baus privater Wohnflächen. Insbesondere Genauigkeit, Qualität und ein Sinn fürs Detail sind in allen Phasen des Bauprozesses von hoher Bedeutung. Diese Anforderungen rufen einige Veränderungen in der Organisation des Bauprozesses hervor:

- Detaillierte Arbeitsvorbereitungen werden zunehmend zentral und von TechnikerInnen durchgeführt.
- Bauteile wie etwa Dächer oder Wände werden zunehmend standardisiert.
- Diese Fertigbauteile werden immer häufiger zentral vorgefertigt, dann termingerecht geliefert und vor Ort nur noch zusammengesetzt.
- Die Anzahl kleiner, selbstständiger Subunternehmer, die sich auf bestimmte Teilaspekte spezialisieren (z. B. Wärmepumpen), nimmt zu.

Die Folgen

Das Ergebnis sind längere und komplexere Wertschöpfungsketten und teils „industriellere“, stärker standardisierte Formen der Arbeitsorganisation. Die Anzahl der beteiligten Firmen und Personen steigt. Dadurch nehmen auch die Anforderungen an Koordination und Logistik zu. Zwar versucht man, Zeitverluste so weit wie möglich zu vermeiden, aber gerade solche Prozesse werden anfälliger für Störungen und Probleme mit Material, Werkzeug, Verkehr etc. Gleichzeitig wird der Spielraum dafür, solche Schwierigkeiten vor Ort zu lösen, kleiner.

³ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:001:0065:0065:EN:PDF>

Die Risiken

Auf solche Organisationsbedingungen reagieren Geschäftsleitungen gerne mit dem Versuch, die Kontrolle zu maximieren und die Risiken auf ein Minimum zu reduzieren. Stärkere Zentralisierung, Standardisierung und bürokratisierte Top-down-Prozesse in der Koordinierung können die Folge sein. Dies wiederum kann u. a. stärkere Arbeitsteilung, normierte, kurz getaktete Produktion und die Montage von Standardbauteilen mit sich bringen. In solchen Arbeitsorganisationen lässt sich hohe Arbeitsqualität mit ausreichenden Lernmöglichkeiten und geringem Belastungsrisiko nur schwer umsetzen.

Die Alternative

Nichtsdestotrotz verfolgen einige Unternehmen erfolgreich die umgekehrte Strategie und schaffen damit höhere Arbeitsqualität und ein lernförderliches Arbeitsumfeld für die Beschäftigten. Ein Beispiel aus der **walqing**-Forschung ist ein Unternehmen, das auf systematische Partizipationsprozesse und -maßnahmen setzt. Die Arbeitsorganisation dieses Unternehmens verbindet die zentralisierte Entwicklung und örtlich ausgelagerte Fertigung einzelner Bauteile mit einer team-basierten Arbeitsorganisation vor Ort, in der weitreichende dezentralisierte Selbstbestimmung herrscht. Das Management des Unternehmens ist von den Vorteilen, aber auch der Notwendigkeit einer aktiven Mitsprache und Partizipation all jener, die auf der Baustelle tätig sind, überzeugt. Vertragsnehmer sind auf Basis ihrer spezifischen Kompetenzen und ihrer Leistungen als Partner in die Baustellenteams vor Ort eingebunden. Die Beschäftigten werden rasch und direkt über Produktionszeitpläne, Planänderungen, Anpassungen von Vorbereitungen, technische Details, neue Werkzeuge und Materialien informiert. Auch investiert das Unternehmen in die Personalentwicklung aller Beschäftigten. Diese erhalten regelmäßig Schulungen mit dem Ziel, Bewusstsein und Wissen über umweltfreundliche Bauverfahren, Materialien und Werkzeuge zu erhöhen. Ergänzende Personalmanagementmaßnahmen, wie etwa MitarbeiterInnengespräche und Veranstaltungen für die Beschäftigten, sind weitere Beispiele dieser beschäftigtenzentrierten Unternehmensstrategie.

Link

www.walqing.eu/webresource

Gesundheit und Arbeitsschutz

In ganz Europa ist die Baubranche traditionell durch **hohe Unfall- und Verletzungsraten** gekennzeichnet. Zum Teil ist dies in der Art der Arbeit begründet – der Arbeit im Freien, in der Höhe und bei schlechtem Wetter. Aber auch steigende Arbeitsintensität, wachsende Arbeitsteilung zwischen Unternehmen sowie zunehmend diverse und vielsprachige Arbeitsumfelder tragen zu der Problematik bei.

Die Branche und ihre VertreterInnen haben indes lange Erfahrung darin, Standards für Gesundheit und Arbeits-

schutz zu setzen; nicht zuletzt im Interesse fairen Wettbewerbs. Verstärkte Aufmerksamkeit werden sie auf die universale Anwendung dieser Standards und deren Einhaltung legen müssen – über Unternehmens- und Staatsgrenzen hinweg. ●

„Gesundheit und Arbeitsschutz ist kein Bereich, wo wir konkurrieren oder kämpfen würden. Es ist etwas, das wir gemeinsam haben.“

Arbeitgebervertreter, Norwegen

GOOD PRACTICE: FALLBEISPIEL

Bulgarien: Gemeinsame Sicherheitskampagnen der Sozialpartner

Darina Peycheva, ISSK, Bulgarische Akademie der Wissenschaften

Die Maßnahme

Die Sozialpartner der bulgarischen Baubranche sind aktiv – und zum Teil gemeinsam – in die Entwicklung und Förderung von Initiativen und Kampagnen involviert. Diese Maßnahmen haben eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zum Ziel, insbesondere im Bereich Gesundheit und Arbeitsschutz. Ein Beispiel für diese Aktivitäten sind gemeinsame Kontrollen von Baustellen durch Vertreter der Sozialpartner, des Arbeitsinspektorats, der staatlichen Baukontrollbehörde, der Polizei und der Medien. Die Sozialpartner erstellen auch Informationsmaterial in Form von Broschüren und Videos. Diese Materialien sollen das Bewusstsein der Beschäftigten für Gesundheits- und Sicherheitsfragen schärfen und werden über die Kammer des Baugewerbes verteilt.

Ein europäisches Projekt ist besonders erwähnenswert: Das Projekt „Gesundheit, Sicherheit und Umwelt am Arbeitsplatz“ wurde vom Norwegischen Gewerkschaftsbund (LO) und der Vereinigung unabhängiger Gewerkschaften in Bulgarien (CITUB) initiiert. Ziel ist es, den sozialen Dialog am Arbeitsplatz

zu fördern und innovative Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der bulgarischen Industrie – darunter auch in der Bauwirtschaft – zu setzen.

Die Hintergründe

Wie aus einem Bericht des bulgarischen Arbeitsinspektorats hervorgeht, ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Baubranche zu beobachten – allerdings geht diese Entwicklung nur langsam vor sich. Laut einer Studie zur Sicherheit am Arbeitsplatz entspricht ein hoher Anteil der Tätigkeiten am Bau nicht den Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen. Die Häufigkeit von Unfällen auf bulgarischen Baustellen, die zum Tod oder zur Invalidität führen, unterstreicht diese Problematik.

Link
www.walqing.eu/webresource

GOOD PRACTICE: FALLBEISPIEL

Sicherheitsbeauftragte in Norwegen

Hans Torvatn, SINTEF

Der Hintergrund

Seit 1977 sind alle norwegischen Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten gesetzlich verpflichtet, mindestens eine/n Sicherheitsbeauftragte/n zu wählen. Die Einrichtung der Sicherheitsbeauftragten hat mehrere gesetzlich definierte Merkmale:

- 1 Sicherheitsbeauftragte sind in Unternehmen aller Branchen mit mehr als zehn MitarbeiterInnen obligatorisch.
- 2 Sicherheitsbeauftragte haben die Aufgabe, Arbeitnehmerinteressen in allen Belangen zu schützen, die mit der Arbeitsumgebung in Verbindung stehen. Außerdem sollen sie ArbeitnehmerInnen in Gesundheits-, Sicherheits- und Wohlfahrtsangelegenheiten vertreten.
- 3 Sicherheitsbeauftragte haben das Recht auf Fortbildungen im Themenbereich Gesundheit und Arbeitsschutz.
- 4 Sicherheitsbeauftragte müssen bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen konsultiert werden, die relevant für das Arbeitsumfeld oder Ge-

sundheits- und Sicherheitsbelange sind. So soll sichergestellt werden, dass sie Entscheidungen beeinflussen können, die Gesundheit und Sicherheit betreffen, *bevor* diese Entscheidungen gefällt werden.

- 5 Sicherheitsbeauftragte haben das Recht, gefährliche Arbeit eigeninitiativ zu stoppen – ein Recht, das im Allgemeinen mit Bedacht genutzt wird. Die Arbeit kann so lange unterbrochen werden, bis das Arbeitsinspektorat über eine Wiederaufnahme entschieden hat. Die oder der Sicherheitsbeauftragte ist für allfällige Verluste, die durch die Arbeitsunterbrechung entstehen, nicht zur Verantwortung zu ziehen.

Die Einschränkungen – und deren Überwindung

Die Institution der Sicherheitsbeauftragten war als universelle Maßnahme gedacht, aber beschränkt auf Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten. Gerade im Bauwesen mit seinen hohen Unfallzahlen und den vielen kleinen Firmen stellte diese Einschränkung von Anfang an ein Problem dar. Daher einigten sich die Sozialpartner in den frühen 1980er-Jahren darauf, regionale Sicherheitsbeauftragte einzusetzen – finanziert durch eine für alle Unternehmen verpflichtende Abgabe. Diese Einrichtung besteht seither für all jene Unternehmen, die keine/n Sicherheitsbeauftragte/n haben. In ihrer Branche haben regionale Sicherheitsbeauftragte in Betrieben ohne Sicherheitsbeauftragte die gleichen Befugnisse wie andernfalls die unternehmenseigenen Sicherheitsbeauftragten. Beschäftigt werden die regionalen Sicherheitsbeauftragten im Bauwesen von der Gewerkschaft.

Die Ergebnisse

Wissenschaftlich ist die Institution der Sicherheitsbeauftragten noch erstaunlich wenig untersucht. Festhalten lässt sich dennoch, dass sich die Sozialpartner und auch die Regierung mit der Einrichtung zufrieden zeigen. Auch wurde eine Reihe von Ergänzungen eingeführt. Darüber hinaus wurde das Modell in andere Wirtschaftszweige „exportiert“ – beispielsweise in die Reinigung.

In der Bauwirtschaft besteht jedoch ein ungelöster Konflikt fort: Der Arbeitgeberseite missfällt, dass die regionalen Sicherheitsbeauftragten bei der Gewerkschaft beschäftigt sind, und würde sie lieber bei der Regierung angesiedelt sehen.

Link
www.walqing.eu/webresource

Arbeitszeiten und Flexibilität

Im Bauwesen herrscht Vollzeitbeschäftigung vor. Für Flexibilität wird dafür auf anderen Wegen gesorgt: durch Vergabe von Subaufträgen, Leiharbeit, lange Arbeitszeiten und Überstunden. Befristete Arbeitsverträge finden sich vor allem in den mittel- und osteuropäischen Ländern. Saisonarbeit und wiederholte Phasen der Arbeitslosigkeit sind typische Merkmale der Beschäftigung in der Branche.

Zusätzlich zu **langen Arbeitszeiten** sind Beschäftigte häufig mit langen Pendelzeiten (oder aber mit improvisierten Unterkünften am Arbeitsort) konfrontiert. Dadurch steigt der arbeitsbezogene Zeitaufwand und es bleibt weniger Zeit für andere Aktivitäten, familiäre Verpflichtungen und Erholung. Akkordlöhne und leistungs- oder terminbezogene Prämien tragen dazu bei, dass die ArbeiterInnen selbst Interesse an intensiver und ausgedehnter Arbeit haben. Gleichzeitig sorgt diese jedoch für Konflikte zwischen und innerhalb von Arbeitsteams. Zudem wird das Risiko, das mit mangelhafter Planung einhergeht, auf die ArbeiterInnen verlagert.

Das Risiko **saisonabhängiger Arbeitslosigkeit** führt nicht zuletzt zu Einkommensschwankungen, die wiederum den Druck erhöhen, Überstunden zu leisten. Überdies gehen dadurch Kompetenzen verloren. BranchenakteurInnen, ArbeiterInnen und WissenschaftlerInnen beobachten eine steigende Ungleichverteilung dieser Risiken.

So bestand etwa eine der wesentlichen Strategien kleiner Unternehmen während der Finanz- und Wirtschaftskrise darin, die Stammbeslegschaft auf eine kleine Gruppe von in der Regel gut ausgebildeten und vielfältig einsetzbaren ArbeiterInnen zu beschränken und sowohl einfachere als auch stärker spezialisierte Aufgaben auszulagern. In den am stärksten von der Krise betroffenen Ländern (in der **walqing**-Stichprobe Ungarn und Bulgarien) ist es dadurch zu einer umfassenden **Fragmentierung der Beschäftigung** gekommen. ●

„Leute fest anstellen? Ich bin doch nicht verrückt. [...] Was mache ich, wenn es keine Arbeit gibt oder wenn beim nächsten Auftrag eine besondere Qualifikation gebraucht wird? [...] Deswegen sollte man einen Arbeiter nicht direkt anstellen. Mit einem Vertragsnehmer ist man besser dran.“

Eigentümer einer kleinen Firma, Ungarn

Illegale Praktiken und informelle Beschäftigung

Auch illegale Praktiken sind in der Bauwirtschaft Europas weit verbreitet. So werden etwa nur für Teile der geleisteten Arbeitsstunden Sozialversicherungsbeiträge bezahlt, Scheinselbstständige am

Rand des Arbeitsrechts eingesetzt oder Rechte von MigrantInnen verletzt. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, haben die Sozialpartner eine Reihe von Initiativen gesetzt.

So hat etwa **Norwegen** Ausweise für BauarbeiterInnen eingeführt (siehe Beispiel unten) und begonnen, gegen Steuerflucht und nicht deklarierte Arbeit vorzugehen. Hintergrund ist die Annahme, dass Unternehmen, die Steuern umgehen, auch eher Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen verletzen und sich nicht an Kollektivverträge halten. Daher sollen über die Ausweise generell fragwürdige Praktiken und Rechtsbrüche eingedämmt werden. Das soll nicht zuletzt die Wettbewerbssituation jener Unternehmen verbessern, die sich an die Gesetze halten.

Der informelle Sektor in der Bauwirtschaft ist auch in Bulgarien und Ungarn ein grundlegendes Problem. Die Zahl illegal tätiger Unternehmen, die ArbeiterInnen z.B. ohne Arbeitsverträge beschäftigen, nimmt im Bauwesen zu. ●

„Die Verbreitung nicht deklarerter Beschäftigung ist ein wirklich großes Thema. Ein wirkliches Problem. In Ausschreibungsprozessen haben wir es häufig mit unrealistisch niedrigen Preisen zu tun.“

Bauunternehmer, Ungarn

GOOD PRACTICE: FALLBEISPIEL

Baustellenausweise in Norwegen

Hans Torvatn, SINTEF

Die Situation

Seit dem 1. Januar 2008 gilt in Norwegen die Regelung, dass jeder, der auf einer Baustelle arbeitet – auch bei kurzzeitigen Verträgen –, einen Baustellenausweis mit sich führen muss. Das gilt auch für Alleinselbstständige. Das Führen des Ausweises ist dabei nicht auf BauarbeiterInnen beschränkt, sondern auch für alle jene verpflichtend, die Nebentätigkeiten wie Reinigung, Catering oder Transporte ausführen, sofern sie regelmäßig auf Baustellen arbeiten. Unternehmen oder Fachkräfte, die ihre Leistungen nur in der Privatwirtschaft anbieten (z.B. bei Wohnungsrenovierungen), sind ebenfalls verpflichtet, ihre Beschäftigten (und/oder sich selbst) mit Baustellenausweisen auszustatten. Der Ausweis ist zwei Jahre lang gültig, personenbezogen und nicht übertragbar.

Der Hintergrund

Auf der einen Seite trägt es zum Arbeitsschutz bei, wenn bekannt ist, wer

auf einer Baustelle tätig ist. Hauptmotiv für die Einführung der Ausweise war jedoch, Sozialdumping einen Riegel vorzuschieben und Unternehmen zu bekämpfen, die am Rande der Legalität operieren. Das Interesse an einem fairen Wettbewerb haben dabei Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen und die Regierung gemeinsam.

Die Vorgangsweise

Im Ausweis sind sowohl ArbeitnehmerIn als auch ArbeitgeberIn vermerkt, daher müssen ArbeiterInnen ebenso wie Unternehmen legal registriert sein. Das bezieht sich auf die verschiedenen norwegischen Unternehmens-, Melde- und steuerbehördlichen Register, die untereinander elektronisch verbunden sind. Das Arbeitsinspektorat kann auf diese Weise kontrollieren, ob der/die ArbeitnehmerIn und/oder das arbeitgebende Unternehmen Teil des legalen norwegischen Arbeitsmarktes sind. Das heißt, dass das Unternehmen Steuern, Mehrwertsteuer, Sozialversicherungsbeiträge usw. abführt und dass auch der/die ArbeitnehmerIn legal tätig ist und Steuern zahlt.

Das Ergebnis

Im Jahr 2011 wurden insgesamt 280.000 Baustellenausweise ausgestellt. Die statistischen Daten, die in diesem Rahmen gesammelt werden, stellen vermutlich die präziseste verfügbare Beschreibung der norwegischen Bauindustrie dar. Sie zeigen, dass 95% der AusweisinhaberInnen männlich sind, und 24% norwegische StaatsbürgerInnen. ArbeitsinspektorInnen berichten, dass die Einführung des Ausweissystems den Überblick auf den Baustellen verbessert hat, da die Unternehmen auf den Ausweisen angeführt sind. Zuvor war es häufig schwierig, den formalen Arbeitgeber von Beschäftigten festzustellen. Solche Informationen sind nicht nur für die Sozialversicherung essentiell, sondern auch für Verbesserungen des Arbeitsschutzes – etwa, wenn es herauszufinden gilt, welches Unternehmen in einen Unfall verwickelt ist.

Die Grenzen

Die Erfahrung zeigt, dass das System keineswegs vor Missbrauch sicher ist. So entsteht beispielsweise ein Schwarzmarkt, auf dem die Ausweise gehandelt werden. Auch gilt: Wenn niemand den Ausweis kontrolliert, zum Beispiel bei Nachtarbeit oder in Situationen mit skrupellosen KundInnen, hat er wenig Nutzen. Nichtsdestotrotz stellt das System eine weitere Hürde dar, die unlautere Unternehmen zu überwinden haben. Insgesamt wird es als Erfolg verbucht und wurde 2012 auch in der norwegischen Reinigungsbranche eingeführt.

Link

www.walqing.eu/webresource

Qualifikationen und Ausbildung

Traditionell gibt es im Bauwesen in vielen Ländern vergleichsweise etablierte Berufs- und Lehrausbildungssysteme, die laufend weiterentwickelt und angepasst werden. Dennoch beobachten BranchenexpertInnen **diverse Herausforderungen**. So besteht ein Mangel an qualifizierten Beschäftigten, der darin begründet ist, dass die Branche einerseits für junge Fachkräfte nur beschränkt attraktiv ist, während andererseits ältere Fachkräfte in Pension gehen. Ferner besteht ein Missverhältnis zwischen den Ausbildungsinhalten und den praktischen Anforderungen, das dadurch verschärft wird, dass die Bauwirtschaft traditionell unterdurchschnittlich in betriebliche Weiterbildung investiert. Generell wird die Branche als

konservativ beschrieben. Zudem wird die Verteilung der Kosten und der Verantwortung für Aus- und Fortbildung vor dem Hintergrund länger werdender Wertschöpfungsketten und fragmentierter Berufslaufbahnen von BauarbeiterInnen nicht einfacher.

Nachdem „Green Jobs“ neue Bauweisen erfordern, stellt sich die Frage, wie die dafür notwendigen Kompetenzen oder Qualifikationen zu entwickeln sind. So müssen etwa ArbeiterInnen in der Wärmedämmung ihre Techniken verfeinern, neue Techniken erlernen und mit neuen Materialien arbeiten. Ähnliches gilt für andere Tätigkeitsfelder, in denen sich nachhaltige Bauweisen verbreiten. Die Verbesserung der Aus- und Fortbildung im Bauwesen steht deshalb weit oben auf der Tagesordnung der Sozialpartner und europäischer Initiativen.⁴ ●

GOOD PRACTICE: FALLBEISPIEL

Bulgarien: Sozialpartnerinitiativen zur Förderung der Qualifikationen

Darina Peycheva, ISSK, Bulgarische Akademie der Wissenschaften

Die Initiative

In Bulgarien haben die Sozialpartner in Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen und berufsbildenden Instituten sowie mehreren internationalen und EU-Projekten eine Reihe von Initiativen gestartet:

— Das Projekt „Ich kann bauen“ richtet sich an SchülerInnen in berufsbildenden Schulen für Bauwesen.

⁴ European Commission (2012): Strategy for the sustainable competitiveness of the construction sector and its enterprises. Communication from the Commission to the European Parliament and the Council. Brussels: European Commission.

- Das Projekt „Euro En Eff“ hat zum Ziel, Anleitungen für die energieeffiziente Renovierung von Wohnhäusern zu erstellen.
- Das Projekt „COSM-E-TRAIN“ entwickelt Online-Tools für ManagerInnen von Klein- und Mittelbetrieben im Baugewerbe.
- Das Projekt „EUROCONSTRUCT“ soll Qualifikationen verbessern und Erfahrungen aus verschiedenen europäischen Ländern in der Vermittlung moderner Bautechnologien zusammenführen.
- Das Projekt „WasteTrain“ unterstützt die Berufsausbildung und -qualifizierung im Bereich Baumüll-Management.
- Das Projekt „Nachhaltige Partnerschaft in der Ausbildung von SpezialistInnen in der Baubranche“ richtet sich an SchülerInnen der Sekundarstufe.
- Das „Bau-Qualifizierungszentrum“ wurde eingerichtet, um Baufachkräfte vom Beginn ihrer Karriere an zu begleiten und sie mit Unternehmen in Kontakt zu bringen, bei denen sie ihre Fachkompetenzen erweitern können.
- Das „Zentrum für Information, Beratung und Analyse“ für Arbeitskräfte im Bauwesen versucht einerseits Bauunternehmen miteinander zu vernetzen und andererseits den Kontakt zwischen Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen zu intensivieren.
- Der „Europäische Qualifikationsrahmen“ hat zum Ziel, Ausbildungsprogramme und Praktiken im europäischen Bauwesen zu harmonisieren.

Beteiligt an einigen dieser Projekte sind unter anderem die bulgarische Kammer des Baugewerbes und der Gewerkschaftsbund PODKREPA.

Der Hintergrund

Anstelle von „GeneralistInnen“ besteht im Bauwesen in Bulgarien Bedarf an Fachkräften und stark spezialisierten ExpertInnen. Hier streben die Sozialpartner danach, die Beschäftigungsqualität zu erhöhen, indem Qualifikationen verbessert werden. Zudem stellen BranchenakteurInnen eine Lücke in der Berufsausbildung fest: AbsolventInnen technischer Hochschulen etwa zeigen wenig Interesse, am Bau zu arbeiten, während AbgängerInnen technischer Fachschulen die erforderliche Ausbildung fehlt.

Link
www.walqing.eu/webresource

Beschäftigtengruppen und soziale Verwundbarkeit

Im europäischen Bauwesen arbeiten großteils Männer – mit und ohne Fachausbildung. Zwar ist die Beschäftigungssicherheit in einigen Ländern vergleichsweise hoch, doch haben die zunehmenden Auslagerungen und die Wirtschaftskrise überall zu einer Zunahme von befristeten Arbeitsverträgen und einem Rückgang an Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit geführt.

Zwei Gruppen sind besonders verwundbar: MigrantInnen und ältere Beschäftigte. Im Fall der wachsenden Gruppe der **MigrantInnen** können

mehrere Verwundbarkeiten zusammenkommen: ein schwieriger Zugang zum Arbeitsmarkt, unzureichende Sprachkenntnisse, befristete Stellen, lange Anfahrts- und Pendelzeiten oder improvisierte Unterkünfte und Diskriminierung durch KollegInnen. Ihre Arbeitsbedingungen sind eine Folge der zunehmenden Vergabe von Aufträgen an Sub- und Subsubunternehmen in der Branche. Besonders in Norwegen versuchen Gewerkschaftsinitiativen auch im Interesse der Stammebelegschaften Inklusion und Gleichstellung zu fördern und diese sozialen Verwundbarkeiten zu begrenzen.

Ältere Beschäftigte sind aufgrund der hohen körperlichen Belastung ebenfalls als besonders verwundbar anzusehen. ●

Beschäftigte und sozial verwundbare Gruppen⁵

LAND	NORWEGEN	BELGIEN	BULGARIEN	UNGARN
HAUPTGRUPPEN BESCHÄFTIGTER IN DEN FALLSTUDIEN	Männer Junge (aufgrund der hohen körperlichen Anforderungen)	Männer (mit und ohne formale Qualifikationen)	Männer (mit und ohne formale Qualifikationen)	Männer (mit und ohne formale Qualifikationen)
BESONDERS VERWUNDBARE GRUPPEN	MigrantInnen Ältere Beschäftigte Über Subauftragnehmer oder Agenturen Beschäftigte	MigrantInnen Ältere Über Subauftragnehmer oder Agenturen Beschäftigte	Alle (sehr unsichere bzw. unregelmäßige Arbeit) Ältere Beschäftigte Ungelernte Pendler Roma	Alle (unsichere Arbeit, keine Sozialversicherungsbeiträge etc.) Ältere Beschäftigte Pendler

⁵ Quelle: Hohnen (2012). Soziale Verwundbarkeit meint in diesem Zusammenhang jene Beschäftigtengruppen, für die niedrige Einkommen und atypische Beschäftigungen bedeuten, überproportionalen Risiken von Arbeitslosigkeit, Ungleichbehandlung und verschlechterten Arbeitsbedingungen ausgesetzt zu sein.

Sozialpartner und sozialer Dialog

Der soziale Dialog in der Baubranche ist in vielen europäischen Staaten traditionell gut entwickelt. Auf EU-Ebene richteten die European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW) und die European Construction Industry Federation (FIEC) im Jahr 1999 den (Branchen-) Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog ein. FIEC und EFBWW verfolgen gemeinsame Initiativen und Projekte in unterschiedlichen Bereichen.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist traditionell höher als in anderen Branchen und in der Regel haben gesetzkonform agierende Arbeitgeber auch Interesse an Kollektiv-/Tarifvertragsverhandlungen und der Etablierung einheitlicher Standards. Unterstützt werden diese Bemühungen durch gesetzlich vorgeschriebene Mindestlöhne und/oder die Allgemeinverbindlichkeit von Kollektiv-/Tarifverträgen. Dies schafft verbindliche und gleiche Rechte und Löhne innerhalb einer Branche, Sozialdumping wird ein Stück weit entgegengewirkt.

Die Sozialpartner im Bauwesen verfügen überdies über seit langem entwickelte branchenspezifische Sozialkassen. Diese dienen zur Ergänzung bestehender Strukturen, vor allem in den Bereichen Berufsbildung, Arbeitsschutz, Pensionen, Schlechtwettergeld und bezahlter Urlaub.⁶ ●

Aktuelle Trends und zukünftige Herausforderungen

Die Bauwirtschaft ist einer der größten Arbeitgeber Europas. Derzeit bietet sich ein insgesamt uneinheitliches Bild von fragmentierter Beschäftigung und kostengetriebenem Wettbewerb einerseits sowie Streben nach hoher Qualität, Nachhaltigkeit und Professionalität andererseits. Geprägt ist die Qualität der Arbeit in der Branche v. a. von den ihr **innewohnenden Merkmalen** (z. B. Arbeit im Freien, körperliche Beanspruchung). Aber auch aktuelle Entwicklungen wie **Ökologisierung, Internationalisierung, Kostendruck** und die Verschiebung von Machtverhältnissen in sich verändernden **Wertschöpfungsketten** beeinflussen die Arbeitsqualität. Inwieweit die Einbrüche in der Branche in den von der Finanz- und Wirtschaftskrise am stärksten betroffenen Ländern Verbesserungen zulassen, wird sich erst zeigen.

Die Folgen der **Ökologisierung** für die Qualität der Arbeit sind nicht nur positiv, sondern erfordern ein stetes Augenmerk auf die Qualität der entstehenden Jobs und Arbeitsweisen.

Aktuelle Themen für die Sozialpartnerschaft sind die Allgemeinverbindlichkeit von Kollektiv-/Tarifverträgen, bessere Qualifizierungsmöglichkeiten, die (Weiter-)Entwicklung gemeinsamer Institutionen und Initiativen, Arbeitsschutzmaßnahmen sowie die Bekämpfung von unsauberen Unternehmenspraktiken. ●

Das Projektkonsortium

FORBA (Projektkoordination)

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt

www.forba.at

Beteiligte Wissenschaftlerinnen: Ursula Holtgrewe, Karin Sardadvar

Research Institute for Work and Society / Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA)

KU Leuven

www.hiva.be

Beteiligte WissenschaftlerInnen: Monique Ramioul, Sem Vandekerckhove, Fernando Pauwels, Jan Van Peteghem

Institute for the Study of Societies and Knowledge (ISSK)

Bulgarische Akademie der Wissenschaften

http://issk-bas.org/en

Beteiligte WissenschaftlerInnen: Vassil Kirov, Ekaterina Markova, Darina Peycheva

National Research Centre for the Working Environment / Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø (NRCWE)

www.arbejdsmiljoforskning.dk

Beteiligte Wissenschaftler: Peter Hasle, Ole H. Sørensen

Roskilde Universitet (RUC)

www.ruc.dk

Beteiligte Wissenschaftlerin: Pernille Hohnen

Institut Arbeit und Qualifikation Universität Duisburg Essen (UDE)

www.iaq.uni-due.de

Beteiligte WissenschaftlerInnen: Karen Jaehrling, Steffen Lehdorff, Claudia Weinkopf, Angelika Kümmerling

Centre for Social Sciences

Ungarische Akademie der Wissenschaften (IPS HAS)

www.mtapti.hu

Beteiligter Wissenschaftler: András Tóth

Laboratorio Riccardo Revelli (LABOR)

Centre for Employment Studies

Collegio Carlo Alberto Centro di ricerca e alta formazione

www.laboratoriorevelli.it

Beteiligte Wissenschaftlerinnen: Ambra Poggi, Claudia Villosio

Sociology Department

Vytautas Magnus University (VMU) /

Vytauto Didžiojo universitetas

www.vdu.lt

Beteiligte WissenschaftlerInnen: Jolanta Kuznecoviene, Rasa Naujaniene, Vytis Ciubrinskas

Centre d'Estudis Sociològics Sobre La Vida Quotidiana I El Treball (QUIT)

Universitat Autònoma de Barcelona

http://quit.uab.es

Beteiligte WissenschaftlerInnen: Albert Recio, Fausto Miguélez, Sara Moreno, Josep Maria Antentas

SINTEF Technology and Society

www.sintef.no

Beteiligte WissenschaftlerInnen: Johan Ravn, Hans Torvatn, Lisbeth Øyum, Hanne O. Finnestrand

Manchester Business School

The University of Manchester

www.mbs.ac.uk

Beteiligte WissenschaftlerInnen: David Holman, Charlotte McClelland

⁶ www.paritarian-funds-construction.eu

Die walqing-Branchenbroschüren

- 1 Reinigungsbranche: Büroreinigung
- 2 Bauwirtschaft: „Green Jobs“ am Bau
- 3 Abfallwirtschaft: Müllsammlung und -beseitigung
- 4 Gesundheit und Soziales: Mobile Altenpflege und -betreuung
- 5 Hotel- und Gastgewerbe: Kantinen und Caterer