

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN

(KATHOLISCHE UNIVERSITÄT LEUVEN)

Institut des Sciences du Travail

(Arbeitswissenschaftliches Institut)



**MONOGRAPHIEN ÜBER DIE LAGE DER SOZIALPARTNER IN
DEN NEUEN MITGLIEDSTAATEN UND DEN
BEWERBERLÄNDERN**

Bausektor

Zusammenfassung des vollständigen Berichtes

Dezember 2004

Projekt VC/2003/0451

Forschungsprojekt für die Generaldirektion für Beschäftigung und Soziales bei der Europäischen Kommission

Mitwirkende an dieser Zusammenfassung

Autorin des Berichtes

Isabelle Vandenbussche, Forscherin

Koordination

Prof. Armand SPINEUX

Forschungsteam

Prof. Evelyne LEONARD

Prof. Pierre REMAN

Prof. Bernard FUSULIER

Marinette MORMONT, Forscherin

Alexandre CHAIDRON, Forscher

Administrative Koordination

Marie-Anne SAUSSU

Netz der nationalen Experten

Bulgarien	Rumiana Gladicheva, Institut für soziale Analysen und Sozialpolitik - Universität Sofia
Estland	Ass. Prof. Kaia Philips und Ass. Prof. Raul Eamets, Institut für Wirtschaftswissenschaften, Universität Tartu
Lettland	Alf Vanags und Svetlana Sevcenko, Internationales baltisches Zentrum für wirtschaftspolitische Studien (BICEPS)
Litauen	Mark Chandler, Hochschule für Wirtschaftswissenschaften Stockholm in Riga und Internationales baltisches Zentrum für wirtschaftspolitische Studien (BICEPS)
Malta	Saviour Rizzo und Manwel Debono, WPDC, Universität Malta
Polen	Pierre Grega, SONECOM (Umfragen, Studien und Kommunikation) GmbH
Rumänien	Ion Glodeanu, Institut für Soziologie - Rumänische Akademie der Wissenschaften
Slowakische Republik	Lubica Bajzikova, Comenius-Universität und Helena Sajgalikova, Universität für Wirtschaftswissenschaften
Slowenien	Alenka Krasovec und Miroslav Stanojevič, Fakultät für Sozialwissenschaften, Universität Ljubljana
Tschechische Republik	Ales Kroupa, Institut für Forschung über Arbeit und soziale Angelegenheiten – Karls-Universität Prag
Türkei	Engin Yildirim und Suayyip Calis, Fakultät für Wirtschafts- und Verwaltungswissenschaften, Abteilung für Arbeitswirtschaft und Arbeitsbeziehungen, Universität Sakarya
Ungarn	Andras Toth, Institut für Politikwissenschaften, Ungarische Akademie der Wissenschaften
Zypern	Evros I. Demetriades, Abteilung für Wirtschaftswissenschaften - Universität Zypern

Enthaftung

Der Inhalt dieser Veröffentlichung spiegelt nicht unbedingt die Meinung oder Haltung der europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales, wieder. Diese Studie wurde von unabhängigen Experten durchgeführt. Die Verantwortung der Europäischen Kommission ist damit nicht gegeben. Die europäischen Organisationen, die Gegenstand dieser Studie waren, hatten Gelegenheit, den Inhalt dieser Studie vor der Freigabe zu kommentieren.

Einleitung

Dieses Papier ist die Zusammenfassung eines Berichtes, der im Zuge der Studie über die politische Repräsentativität der Sozialpartner in der Europäischen Union und die Situation der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in den neuen Mitgliedsstaaten und den Bewerberländern verfasst wurde. Die Studie fand unter der Leitung des „Institut des Sciences du Travail“ (IST-Katholische Universität Louvain) auf die Anfrage der Generaldirektion für Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission (Ausschreibung Nr. VT/2002/83) statt.

Ziel des Berichtes waren Einzeldarstellungen, die sowohl kurze Beschreibungen der Funktionsweise des Sozialdialogs in den neuen Mitgliedstaaten und den Bewerberländern als auch Beschreibungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, die am Sozialdialog auf branchenspezifischer Ebene teilnehmen, umfassen.

Hintergrund

Die Studie, die in vorliegender Unterlage zusammengefasst ist, fand auf dem Hintergrund der von der Europäischen Kommission betriebenen Förderung des Sozialdialogs auf Gemeinschaftsebene und im Rahmen der Erweiterung der Union statt.

Das Thema des repräsentativen Charakters europäischer Organisationen ergab sich aus dem Kontext der Förderung des Sozialdialogs. In einer Mitteilung¹ von 1993 legte die Europäische Kommission drei Kriterien für den Zugang der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften zum Konsultationsprozess gemäß dem Artikel 3 des Sozialpolitischen Abkommens dar und verabschiedete 1996 eine Konsultationsunterlage², mit der die Zusammenführung einer großen Bandbreite an Ansichten zu den Maßnahmen zum Anreiz und zur Verstärkung des europäischen Sozialdialogs versucht wurde. Weil die Sozialpartner auf europäischer Ebene sich damals und heute in einer Umstrukturierungsphase befanden bzw. befinden und neue Mitglieder warben, führte die Kommission eine Studie über die Repräsentativität berufsübergreifender und sektorieller Organisationen in der Europäischen Union durch. In einer weiteren Mitteilung³ von 1998 wurden die vorgeschlagenen Maßnahmen für die Angleichung und Förderung des Sozialdialogs in der EU mitgeteilt. Die Kommission bestätigte darin die drei Kriterien, die sie in der Mitteilung 1993 für die Anerkennung von Organisationen als repräsentative Konsultationsorgane gemäß dem Artikel 3 des Sozialpolitischen Abkommens erstellt hatte: 1) Die Organisationen sollen sektor- oder berufsspezifisch sein und über eine Struktur auf europäischer Ebene verfügen; (2) sie sollen aus Verbänden bestehen, die vollständig in die Strukturen der Sozialpartner der Mitgliedstaaten eingebunden und zur Aushandlung von Abkommen befugt sind, außerdem sollten sie in mehreren Mitgliedstaaten repräsentativ sein; (3) sie sollten über angemessene Strukturen verfügen, um wirksam am Anhörungsprozess teilnehmen zu können. Im Jahre 2002 bekräftigte die Kommission ihre Unterstützung bei der Stärkung des Sozialdialogs in ihrer Mitteilung *Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernität und Wandel*⁴.

Angesichts dieses Hintergrundes wird natürlich eines der Hauptthemen der kommenden Monate für die Kommission und die europäischen Sozialpartner die Vorbereitung auf die Erweiterung der europäischen Union und deren Auswirkungen auf den Sozialdialog auf Gemeinschaftsebene sein: *Die Mitteilung unterstreicht die unentbehrliche Rolle des sozialen Dialogs in den Beitrittsstaaten und seine Schwächen. Mit Hilfe von Programmen und Initiativen der Europäischen Gemeinschaft ist im vergangenen Jahrzehnt viel erreicht worden. Dennoch bleibt viel zu tun, um die Leistungsfähigkeit der Sozialpartner zu stärken und sie am Beitrittsprozess zu beteiligen*⁵. Was die Europäische Kommission anbelangt, werden die Sozialpartner nur mit Hilfe solider nationaler Strukturen effektiv an den Verhandlungen und anderen Tätigkeiten im Rahmen des europäischen sozialen Dialoges teilnehmen und Verträge auf nationaler Ebene durchsetzen können⁶.

Die Entwicklung des Sozialdialogs ist daher Teil der Errungenschaften der Gemeinschaft: *Der Vertrag fordert die Förderung des Sozialdialogs und gewährt den Sozialpartnern zusätzliche Macht. Die Beitrittsländer sind daher dazu aufgefordert, dem Sozialdialog die erforderliche Bedeutung beizumessen und die angemessene Entwicklung der*

¹ KOM(93) 600 endg. vom 14. Dezember 1993, Mitteilung der Kommission über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik.

² KOM(96) 448 endg. vom 18. September 1996 über die Entwicklung des sozialen Dialoges auf Gemeinschaftsebene.

³ KOM(98) 322 endg. vom 20. Mai 1998, Mitteilung der Kommission, Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene

⁴ KOM(2002) 341 endg. vom 26. Juni 2002, Mitteilung der Kommission, *Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernität und Wandel*

⁵ *Op cit.*

⁶ *Op cit.*

Sozialpartner zu bekräftigen, damit diese ihrer Verantwortung auf EU- und Landesebene gerecht werden. Sie haben auch anzugeben, ob die Sozialpartner im Rahmen von Gesetzesvorschlägen bezüglich der Übernahme der Errungenschaften der Beschäftigungs- und Sozialpolitik zu Rate gezogen werden. Deshalb ist die Entwicklung von Tripartitestructuren sowie nicht zuletzt eines unabhängigen, repräsentativen Bipartite-Sozialdialogs ein wichtiger Aspekt für die künftige Beteiligung der Sozialpartner der Beitrittsländer an den auf europäischer und nationaler Ebene im Rahmen des Sozialdialogs entfaltenen Tätigkeiten?

Die Erweiterung der Europäischen Union ist aus quantitativer und qualitativer Sicht ein Kernthema: *Der quantitative Sprung wird angesichts der Zahl der Partner deutlich. Es werden mehr Delegationen am sozialen Dialog teilnehmen. Die Erfahrung lehrt uns, dass dies den Dialog nicht erleichtert. Es handelt sich auch um einen qualitativen Sprung, da die Beitrittsländer industrielle Beziehungen, die im Laufe ihrer Geschichte gewachsen sind, mitbringen*⁷. Die Rolle von Tarifverhandlungen ist summa summarum von geringerer Bedeutung als die Traditionen, die wir in einigen der 15 EU-Länder festgestellt haben. Der Sozialdialog existiert nicht in allen Ländern auf sektorieller Ebene. Die Studie ergab, dass die meisten Länder ein stark entwickeltes Dreiparteiensystem auf fachübergreifende Ebene, aber ein schwaches zentrales Zweiparteiensystem, einen geringen Sozialdialog auf Fachbereichsebene und auf Organisationsebene, vor allem auf Seiten der Arbeitgeberorganisationen, vorzuweisen haben.

Diese Studie kann als Hilfe beim Verständnis dieser quantitativen und qualitativen Faktoren dienen. Sie ermöglicht ebenfalls die Erfassung der verschiedenen System der industriellen Beziehungen in einigen Ländern und der einzelnen Parteien, die am Sozialdialog beteiligt sind.

Der Studienprozess und methodologische Anmerkungen

Für die Durchführung dieser Studie wurde ein Netz von Universitätsforschern für die 13 neuen Mitgliedstaaten und Bewerberländer ins Leben gerufen. Die Forscher sind unabhängig, sowohl von der Europäischen Kommission als auch von den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen. Jeder Forscher wurde mit der Erstellung eines Berichtes nach einem gemeinsamen Muster und mit einem Fragebogen mit spezifischen Fragen zur Situation in den neuen Mitgliedstaaten und den Bewerberländern beauftragt. Das IST zeichnete für die Koordination und Redaktion der Synthesen verantwortlich und wiederholt hiermit seine Entlastung von den politischen Konsequenzen und Entscheidungen, die sich aus dieser Studie herauschälen könnten.

Der erarbeitete Forschungsprozess erforderte nicht allein die Sammlung von quantitativen und qualitativen Informationen über die Sozialpartner und den Sozialdialog, an den sie teilnehmen, sondern auch einen *aktiven Ansatz zur Bildung eines Konsens, der fester Bestandteil des Sozialdialoges an für sich ist*. zum Beispiel. Obwohl die gesammelten Daten in zahlreichen Fällen nicht immer eine vollkommen sachliche Beurteilung der Rolle der Organisationen erlaubten, sind die Kontakte, die im Laufe der Datensammlung und Diskussionen mit den betreffenden Sozialpartnern entstanden, *fester Bestandteil eines Prozesses der gegenseitigen Anerkennung*⁸. Jeder Landesbericht eines Sachverständigen wurde den nationalen Organisationen unterbreitet, damit letztere sich zu den gesammelten Daten äußern konnten. Die im Laufe der Studie verwendeten Informationsquellen waren die Sozialpartner selbst. Das Koordinationsteam des IST trug anschließend Informationen zusammen, die vor Ort gesammelt wurden, und stellte Informationen aus den Expertenberichten vor, um eine vergleichende Studie zwischen den Ländern anzustellen. Der Bericht wurde danach den europäischen Sozialpartnern der einzelnen Branchen vorgelegt, damit auch diese sich zum Bericht äußern konnten. So hatten auch der Europäische Verband der Bauwirtschaft (FIEC) und die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (FETBB) die Möglichkeit, die Studie einzusehen. Die Anhörung fand in den Monaten September und Oktober 2004 statt. Infolgedessen haben wir bezüglich der einzelstaatlichen Berichte Kommentare erhalten, wobei diese Bemerkungen je nach Art der eingegangenen Informationen auf verschiedene Weise eingeflossen sind:

- direkte Integrierung in den Bericht,
- sofern die Meinungen von Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerorganisation und Experten unterschiedlich ausfallen, wird die Bemerkung dem Bericht in Form einer Fußnote beigefügt und geht mit einer Stellungnahme des Experten einher.

Noch einmal sei darauf hingewiesen, dass die Eingrenzung des Sektors, je nach den nationalen Traditionen, von Land zu Land verschieden sein kann; gleichwohl stellen die Besonderheiten jedes Landes für die Forschung einen

⁷ *Die Erweiterung der Europäischen Union. Verhandlungsleitfaden. Kapitel für Kapitel.* Europäische Kommission, GD Erweiterung, Juni 2003.

⁸ Léonard E., Spineux A., *Les relations industrielles en Europe aujourd'hui*, Institut des Sciences du Travail, UCL, 2003 (nicht veröffentlicht).

⁹ *Antwort auf die Ausschreibung VT/2002/83. Studien über die Repräsentativität der Sozialpartner auf sektoraler Ebene in der Europäischen Union und Darstellung der Situation der Sozialpartner in den Beitrittsländern*, Institut des Sciences du Travail, UCL, 2002.

besonders wichtigen Aspekt dar. Tatsächlich kann die Struktur von Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften sowie die Organisation des sozialen Dialogs zur Bildung von Untersektoren bzw. verschiedenen Gewerben/Berufen führen. Infolgedessen versteht sich die nachfolgende Nomenklatur nur als Hinweis.

**VERORDNUNG (EG) Nr. 29/2002 DER KOMMISSION vom 19. Dezember 2001 zur Änderung der
Verordnung(EWG) Nr. 3037/90 des Rates betreffend die statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der
Europäischen Gemeinschaft¹⁰**

45 BAU

45.1 Vorbereitende Baustellenarbeiten

- 45.11 Abbruch-, Spreng- und Erdbewegungsarbeiten
- 45.12 Test- und Suchbohrung

45.2 Hoch- und Tiefbau

- 45.21 Hochbau, Brücken- und Tunnelbau
- 45.22 Zimmerei, Dachdeckerei, Bauspenglerei und Abdichtungen
- 45.23 Bau von Straßen, Bahnverkehrsstrecken, Rollbahnen und Sportanlagen
- 45.24 Wasserbau
- 45.25 Sonstiger spezialisierter Hoch- und Tiefbau

45.3 Bauinstallation

- 45.31 Elektroinstallation
- 45.32 Dämmung gegen Kälte, Wärme, Schall und Erschütterung
- 45.33 Gas-, Wasser-, Heizungs- und Lüftungsinstallation
- 45.34 Sonstige Bauinstallation

45.4 Sonstiger Ausbau

- 45.41 Anbringen von Stuckaturen, Gipserei und Verputzerei
- 45.42 Bautischlerei und -schlosserei
- 45.43 Fußboden-, Fliesen- und Plattenlegerei, Tapeziererei
- 45.44 Malerei und Glaserei
- 45.45 Sonstiger Ausbau a.n.g.

45.5 Vermietung von Baumaschinen und -geräten mit Bedienungspersonal

- 45.50 Vermietung von Baumaschinen und -geräten mit Bedienungspersonal

Schließlich sei angemerkt, dass die nationalen Gegebenheiten einer äußerst raschen Entwicklung unterliegen. Infolgedessen ist zu berücksichtigen, dass das Ziel dieser Studie darin besteht, eine Momentaufnahme der Situation der Organisationen in 2004 zu erstellen. Die Gespräche mit den nationalen Organisationen fanden zwischen Februar und März 2004 statt. Zu diesem Zeitpunkt wurden auch die nationalen Berichte verfasst.

Hinweis: Nachfolgend die in dieser Zusammenfassung verwendeten Abkürzungen:

CA	Tarifabkommen
CB	Tarifverhandlungen
Dichte	Zahl der abhängig beschäftigten Arbeitnehmer bzw. Unternehmen, die der Organisation angehören/Zahl der abhängig beschäftigten Arbeitnehmer bzw. Unternehmen des Sektors

¹⁰ In : Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, 10.1.2002

Arbeitsbeziehungen und aktive Organisationen im Bausektor

Bereits ein kurzer Blick auf den Sektor der in diese Studie einbezogenen Länder zeigt, dass der Bausektor durch eine Vielzahl kleiner (weniger als 10 abhängig beschäftigte Arbeitnehmer, wie in Bulgarien, Zypern, Polen und Rumänien), ja sogar sehr kleiner Unternehmen gekennzeichnet ist (weniger als fünf abhängig beschäftigte Arbeitnehmer, wie in Ungarn); gelegentlich sind auch mehrheitlich Unternehmen ohne abhängig beschäftigte Arbeitnehmer vorhanden (wie in der Tschechischen Republik, Malta und der Slowakei). Auch wenn der Schattenwirtschaft im Bausektor eine gewisse Bedeutung beizumessen und der Anteil Letzterer an den nationalen Volkswirtschaften schwierig zu ermitteln ist, kann doch behauptet werden, dass dieser Anteil relativ hoch ist.

Was die sektorspezifische *tripartite Konzertierung* angeht, entspricht diese Verhandlungsform im Allgemeinen nicht den Gewohnheiten der Sozialpartner und Regierungen - eine Ausnahme hiervon stellen Bulgarien und die Slowakei dar, wo die tripartite Konzertierung gang und gäbe ist. Gleichwohl kommt es auf dem Sektor zu Zusammenkünften, die bisweilen in Form eines Forums vorstatten gehen; Ziel ist hierbei aber in erster Linie eine Konsultation.

Es sei ebenfalls angemerkt, dass die sektorspezifischen Organisationen an der nationalen tripartiten Konzertierung häufig über ihre jeweiligen Bünde (sektorübergreifende Organisationen) beteiligt sind. In bestimmten Ländern können die Vertreter zu Sachverhalten angehört werden, die den Sektor betreffen.

Im Allgemeinen findet der *bipartite soziale Dialog* auf sektorspezifischer und unternehmensinterner Ebene statt. Nichtsdestoweniger kommt es in bestimmten Ländern auch auf der Ebene "oberhalb der Unternehmensebene" zu Tarifverhandlungen, beispielsweise in Zypern, Lettland und Polen. Folglich sind fast alle Tarifabkommen im Bausektor sektor- oder unternehmensbezogen. Es werden aber auch auf der Ebene "oberhalb der Unternehmensebene" Tarifabkommen unterzeichnet, beispielsweise in der Tschechischen Republik. Der bipartite soziale Dialog ist nur in wenigen Ländern nicht vorhanden.

Die auf diesem Sektor aktiven *Organisationen* (sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberorganisationen) existieren häufig bereits seit einigen Jahrzehnten und wurden im Allgemeinen Anfang der 90er-Jahre in ihrer derzeitigen Form eingetragen. Relativ große Unterschiede gibt es hinsichtlich ihrer Zahl, ihrer Struktur, ihrer Dichte und ihrer befugten Vertreter. Denn auch wenn die Zahl der Organisationen, die an der kollektiven Konzertierung teilnehmen, zwischen 0 und 9 liegen kann, ist die Pluralität der Organisationen eher die Ausnahme; meistens sind eine oder zwei Organisationen jeweils für Arbeitnehmer und Arbeitgeber repräsentativ. Im Allgemeinen sind diese Organisationen an Konsultationen, Verhandlungen und Unterzeichnung von Abkommen auf bestimmten oder allen Ebenen beteiligt. Dabei sind sie generell Mitglied nationaler und internationaler Organisationen und nehmen gelegentlich - zumeist jedoch indirekt - an der tripartiten Konzertierung teil.

ARBEITSBEZIEHUNGEN UND AKTIVE ORGANISATIONEN IM BAUSEKTOR

In Bulgarien hat sich die *tripartite Konzertierung* eingebürgert und zeichnet sich zweifelsohne durch ein hohes Maß an Sachdienlichkeit und Effizienz aus. Ein Grund für diesen höheren Wirkungsgrad sind unter anderem die Gewerkschaftsführer, die über sehr viel Erfahrung in Verhandlungen mit Ministerium und Arbeitgebern verfügen. Auf Sektorebene wird die tripartite Konzertierung vom Staat organisiert, hängt aber zu einem großen Teil vom guten Willen der Regierung und dem jeweiligen Ministerium ab. Beschlüsse werden in Form eines Konsens getroffen, die, sofern sie vom Nationalen Rat für Tripartite Kooperation ausgehen, im Tripartiten Sektorrat (Beirat zur Sicherstellung einer tripartiten Kooperation im Bausektor) zwingend umzusetzen sind. Der Tripartite Sektorrat hat seine Aktivitäten im Oktober 2003 eingestellt; während der Erstellung dieses Berichts wurden seinem Wirkungskreis jedoch neue Akteure zugeordnet. Das einzige Repräsentativitätskriterium für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen ist deren Mitgliedschaft bei Organisationen, die auf nationaler Ebene repräsentativ sind. Die Mitglieder des Rats haben vier CA, die als "kollektive sektorspezifische Arbeitsverträge" bezeichnet werden, sowie ein Memorandum unterzeichnet. Gleichwohl betreffen nur zwei dieser CA den Bausektor (1997 und 2002). Es sei angemerkt, dass bipartite CA ebenfalls in Zusammenhang mit den Sektorräten unterzeichnet werden. Dabei entstehende Abkommen werden nach Maßgabe der CA umgesetzt und verpflichten Unternehmen, die Mitglied bei Arbeitgeberorganisationen sind, generell

zur Implementierung der Artikel sektorspezifischer CA auf Unternehmensebene. Ebenso fließt das Arbeitsrecht in sektorspezifische CA ein. Was die tripartite Konzertierung angeht, gibt es kein informelles Verfahren.

Im Hinblick auf den *bipartiten sozialen Dialog* finden CB auf sektor- und unternehmensspezifischer Ebene statt, wobei beide Ebenen gleichermaßen entwickelt sind. Das zwischen beiden Ebenen geltende Subordinationsprinzip ist in Vorschriften und Regelungen verankert, wobei das Arbeitsrecht eine enge Verbindung zwischen den Ebenen vorsieht. Die Initiative zur Schaffung von CA verläuft im Allgemeinen von oben nach unten, infolgedessen weist die sektorspezifische Ebene letztendlich eine höhere Bedeutung auf. Die Anerkennung der Repräsentativität der Sozialpartner auf sektor- und branchenspezifischer Ebene hängt ebenfalls ausschließlich von der Mitgliedschaft bei Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerorganisationen ab, die auf nationaler Ebene repräsentativ sind. Auf unternehmensinterner Ebene haben alle Arbeitnehmerorganisationen die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Die Entwicklung des bipartiten sozialen Dialogs wird jedoch trotz der Unterstützung des Staates, des Tripartiten Sektorrats und der Gewerkschaften von verschiedenen Faktoren gebremst, hierzu zählen: Hindernisse bezüglich des Abdeckungsgrads der "kollektiven sektorspezifischen Arbeitsverträge" (20 bis 25%), häufige Verstöße gegen die Verträge, erschwerte Implementierung der Verträge auf Grund der Saisonabhängigkeit der Arbeit in diesem Sektor sowie das Vorhandensein einer relativ ausgeprägten Schattenwirtschaft. Die Arbeitgeber neigen eher dazu, sich am Tripartiten Sektorrat zu beteiligen als an sektorspezifischen CB.

Der Sektor wird von den *Sozialpartnern* nicht in weitere Bereiche unterteilt. Im Gegenteil - die Gewerkschaften decken bestimmte Aktivitäten ab, die zu anderen Sektoren gehören. Von der organisatorischen Seite her betrachtet, weisen Arbeitgeberorganisationen (4) eine wesentlich höhere Fragmentierung auf als Arbeitnehmerorganisationen (2). Von den auf dem Sektor ausgemachten Arbeitgeberorganisationen unterzeichnet nur eine CA. Bis dato mussten die Gewerkschaften mit einem einzigen Arbeitgeber verhandeln, wohingegen sektorspezifische Abkommen im Bausektor künftig parallel von Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen zu unterzeichnen sind.

Wie in den meisten Industriezweigen des Landes ist die *tripartite Konzertierung* auch im Bausektor in Estland nicht ausgeprägt. Auch auf sektorspezifischer Ebene gibt es keinen *bipartiten Dialog*. Da es auf Unternehmensebene keine Gewerkschaftsorganisationen gibt, existiert auf dieser Ebene kein sozialer Dialog (auch keine CA). Überdies sind alle Unternehmen in privater Hand und relativ klein.

Auf dem Sektor selbst gibt es zwei *Arbeitgeberorganisationen*: der Estnische Verband der Bauunternehmer sowie der Estnische Verband der Elektrizitätsunternehmen. Beim ersten Verband handelt es sich um einen freiwilligen Zusammenschluss von Bauunternehmen, der 1991 gegründet wurde. Im März 2003 betrug die Zahl der Mitglieder 83. Der gesamte Umsatz seiner Mitglieder weist am gesamten Umsatz aller Unternehmen des estnischen Bausektors einen Anteil von mehr als 45% auf. Die Mitglieder sind im Nationalen Komitee für Genehmigungen und der Stiftung für Daten zur Bauwirtschaft vertreten. Darüber hinaus sind die Vertreter in Ausschüsse eingebunden (beispielsweise für Arbeitskonflikte). Die zweitgenannte Arbeitgeberorganisation ist ebenfalls ein freiwilliger, 1995 ins Leben gerufener Zusammenschluss. Sie zählt 107 Mitglieder und arbeitet mit vielen Organisationen ohne Erwerbszweck, Bildungsorganisationen, mehreren Regierungen und sonstigen estnischen und ausländischen Organisationen zusammen. Beide Organisationen sind Mitglied der Estnischen Industrie- und Handelskammer und gehören dem Estnischen Arbeitgeberbund an (repräsentatives Organ der Arbeitgeber bei tripartiter Konzertierung auf staatlicher Ebene). Über diese Organisation sind beide am sozialen Dialog beteiligt. Beide Arbeitgeberorganisationen umfassen lediglich 8,5% sämtlicher Unternehmen des Bausektors.

Schließlich sind auf dem Sektor mehrere *Berufsverbände* vorhanden, von denen allerdings keiner als Sozialpartner agiert.

Bei den Organisationen, die in Lettland an der *tripartiten Konzertierung* beteiligt sind, handelt es sich um die Regierung sowie um die in diesem Sektor aktive Arbeitgeberorganisation und Arbeitnehmerorganisation (nur für Instanzen, in denen ihre Erfahrung gefragt ist). Diese Zusammenkünfte finden nur ausnahmsweise statt. Beide Organisationen nehmen an der tripartiten Konzertierung als Vertreter höherer Institutionen teil. Die Organisationen des Bausektors sind nur als Berater vertreten, sofern sektorspezifische Sachverhalte im Nationalen Rat für tripartite Kooperation (tripartites Instrument auf nationaler Ebene) erörtert werden. Themen in Zusammenhang mit der Bauindustrie kommen selten zur Sprache. Es gibt kein Abkommen speziell für die Bauindustrie.

Der *bipartite soziale Dialog* in der Bauindustrie hat sich sowohl auf sektorspezifischer Ebene als auch auf der Ebene "oberhalb der Unternehmensebene" entwickelt. Gleichwohl geht der Prozess langsam vonstatten. Auf sektorspezifischer Ebene müssen nur Unternehmen an den Verhandlungen teilnehmen, die von einem Abkommen betroffen sind. Diese von der Arbeitgeberorganisation und der Arbeitnehmerorganisation unterzeichneten Abkommen decken etwa 60% der mit der Industrie in Verbindung stehenden Personen ab und beziehen sich nur auf Unternehmen, die der Arbeitgeberorganisation angehören. Auf der Ebene "oberhalb der Unternehmensebene" ist die Arbeitnehmerorganisation aktiv in den sozialen Dialog eingebunden. Durch die Abkommen werden die Arbeitnehmer

der unterzeichnenden Unternehmen erfasst. Auf Unternehmensebene erfolgt die Implementierung eher in Form von CA. Theoretisch gibt es auf dieser Ebene einen bipartiten sozialen Dialog, doch unterscheiden sich die Ebene "oberhalb der Unternehmensebene" und die Unternehmensebene lediglich dadurch, dass bei der erstgenannten Ebene mehrere Unternehmen beteiligt sind, die zweite Ebene jedoch nur ein einziges umfasst.

Der *Lettische Unternehmerverband* wurde 1990 eingerichtet und zählt mehr als 3000 Mitglieder. Diese Organisation spielt eine aktive Rolle im sozialen Dialog, ist an der Ausarbeitung staatlicher Politiken sowie an der tripartiten Konzertierung als Berater beteiligt. Der Verband arbeitet mit anderen lettischen und internationalen Verbänden zusammen und ist vollwertiges Mitglied des Bundes Freier Lettischer Gewerkschaften und des IFBWW. Über diese Zusammenarbeit nimmt der Verband an einem Wissens- und Erfahrungsaustausch auf nationaler und internationaler Ebene teil. Des Weiteren war der Verband aktiv in die Entwicklung folgender "Phare"-Programme der Europäischen Union eingebunden: "Berufliche Bildung – 2000" und "Struktur der beruflichen Qualifikation im Bausektor".

1996 haben sich 57 der größten Bauunternehmen in Lettland zusammengeschlossen, um einen öffentlichen *Arbeitgeberverband*, den Lettischen Bauunternehmerverband, zu gründen. Diese Organisation hat gegenwärtig mehr als 200 Mitglieder. 2001 zeichneten die dem Verband angehörenden Bauunternehmen für mehr als 77% aller Bauprojekte in Lettland verantwortlich. Darüber hinaus beschäftigt die Bauindustrie mehr als 19.800 Arbeitnehmer der angeschlossenen Unternehmen (ca. 35% aller in der Bauindustrie beschäftigten Personen). Die Organisation ist Mitglied der Lettischen Industrie- und Handelskammer. Der LCCA ist kollektives Mitglied der Lettischen Arbeitgeberkonföderation, über die er die Interessen der Arbeitgeber im Nationalrat für Tripartite Kooperation vertritt. Der Verband ist Mitglied im Ausschuss für Genehmigungen, Baustoffe und Bauartikel, dem Aufsichtsrat des Zentrums für Qualitätsbewertung, dem Lettischen Beschwerdeausschuss der Dienststelle für Einkaufsüberwachung, dem Lettischen Komitee für Normung sowie dem Beirat der lettischen Bank Hipoteku und der Zemes-Bank. Dabei arbeitet er viel mit Organen zusammen, die im Bausektor tätig sind, sowie mit Branchen, die mit dem lettischen Baugewerbe in Verbindung stehen; ebenso hat er eine Zusammenarbeit mit vergleichbaren Organisationen im Ausland eingerichtet.

In Litauen gibt es keine *tripartite Konzertierung* im Bausektor. Gleichwohl ist eine Einbindung des Sektors in den Nationalen Tripartiten Rat festzustellen, die über dessen Vertreter in den nationalen Bündnen erfolgt. Ferner tritt die Arbeitgeberorganisation regelmäßig mit verschiedenen Ministerien der Regierung zusammen, ohne Beteiligung der Arbeitnehmerorganisation.

Zu einem *bipartiten sozialen Dialog* kommt es nur auf Unternehmensebene. Der soziale Dialog wird von der Regierung nicht gefördert. Allerdings haben vorab einige Debatten zwischen den beiden Sozialpartnern stattgefunden (in Litauen hat kein Industriezweig CA auf sektorspezifischer Ebene abgeschlossen). Etwa 1% der Unternehmen sind durch CA abgedeckt, die wiederum bis zu 3% der Arbeitnehmer erfassen. Gemäß den litauischen Rechtsvorschriften decken CA automatisch alle Mitarbeiter des Unternehmens ab. Gleichwohl verteidigt der Verband nicht die Rechte von Nichtmitgliedern. Nach dem neuen litauischen Arbeitsrecht sind ebenfalls Arbeitsräte vorgesehen, die Arbeitnehmern die Möglichkeit zum Abschluss von CA verleihen würden; dennoch wäre hierbei keine Unabhängigkeit von Gewerkschaften gegeben. Die Arbeitgeber widersetzen sich oft jeglichen Bestrebungen der Arbeitnehmer zum Eintritt in eine Gewerkschaft. Laut Arbeitsrecht haben nationale Gewerkschaften ebenfalls die Möglichkeit, mit Unternehmen CA zu unterzeichnen.

Die *Arbeitnehmerorganisation* des Bausektors wurde Ende des 19. Jahrhunderts geschaffen. Gegenwärtig ist die einzige aktive Arbeitnehmerorganisation des Sektors die Litauische Gewerkschaft der Arbeitnehmer des Bausektors (1992). Die 3000 Mitglieder entsprechen einer Dichte von 3%. Die Gewerkschaft nimmt an tripartiten Verhandlungen lediglich über ihre Mitglieder bei der Intersektoriellen Gewerkschaftskonföderation teil. Die Organisation ist direktes Mitglied der Litauischen Gewerkschaftskonföderation, außerdem ist sie indirektes Mitglied beim EGB.

Die einzige aktive *Arbeitgeberorganisation* des Sektors ist der Litauische Unternehmerverband. Letzterer wurde 1993 durch 24 der größten Bauunternehmen mit Billigung der litauischen Regierung gegründet und 1995 offiziell eingetragen. Der Verband zählt heute 125 Mitglieder (Dichte: 5%). Darüber hinaus ist er aktiv an der Durchführung von Ausstellungen auf nationaler und internationaler Ebene beteiligt. Ferner hat er mit bestimmten europäischen Föderationen Kooperationsabkommen geschlossen und mit vergleichbaren Organisationen anderer Länder zusammengearbeitet. Die Organisation nimmt an der tripartiten Konzertierung lediglich über ihre Mitglieder in der Intersektoriellen Konföderation teil. Ebenso ist sie Mitglied der Litauischen Industriekonföderation und einerseits indirektes Mitglied der Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas sowie der Internationalen Arbeitgeberorganisation und der Internationalen Konföderation der Industrie und Geschäftsleute.

In Malta geht die *tripartite Konzertierung* auf diesem Sektor im Beirat der Bauindustrie vorstatten, dem wichtigsten Forum für die tripartite Konzertierung auf sektorspezifischer Ebene. Geschaffen wurde es 1997 von der Regierung. Zu den wichtigsten Akteuren im Rahmen dieser Konzertierung zählen die Sozialpartner. Das Forum unterstützt die Entwicklung einer tripartiten Konzertierung in regelmäßiger Weise. Da das Forum aber nur als beratende Instanz dient,

kann es die Durchsetzung von Abkommen nicht erzwingen - auch wenn es auf die einzelnen Akteure Druck ausüben kann, damit die branchenspezifischen Vorschriften eingehalten werden.

Auf sektorspezifischer Ebene gibt es keinen *bipartiten sozialen Dialog*; dieser ist nur auf Unternehmensebene gegeben. Die führenden Akteure bei diesem Dialog sind selbstverständlich die Gewerkschaften. Da der Sektor einem starken Wettbewerbsdruck unterliegt, ist zwischen den einzelnen Ebenen - Sektor, "oberhalb der Unternehmens" und Unternehmen - keine wirksame Beziehung vorhanden. Der Wettbewerbsaspekt wirkt sich auch auf die Arbeitnehmer aus. Es gibt kein Verfahren, um CA auf Parteien auszudehnen, die das Abkommen nicht unterzeichnet haben.

Zwei *Arbeitnehmerorganisationen* sind vorhanden: die Allgemeine Arbeitergewerkschaft und der Verband der vereinigten Arbeiter. Die erstgenannte Organisation ist bei weitem die größte Gewerkschaft in Malta. Sie wurde 1943 gegründet und hat etwa 47.254 Mitglieder, von denen etwa 1000 im Bausektor arbeiten. Die unterzeichneten CA decken etwa 60% der gesamten Arbeitnehmer des Sektors ab (Sektionen "Installation" und "Fertigstellung"). Die Organisation nimmt an Konsultationen auf Unternehmensebene teil und darf CA unterzeichnen, wobei sämtliche Abkommen auf Unternehmensebene unterzeichnet werden. Auf internationaler Ebene ist die Organisation in verschiedene Netzwerke von Gewerkschaften und Konföderationen integriert, unter denen beispielsweise der Internationale Bund Freier Gewerkschaften zu finden ist (die Allgemeine Arbeitergewerkschaft zählt zu dessen Gründungsmitgliedern). Diese Organisation vertritt die maltesischen Arbeitnehmer bei der IAO sowie der Genfer Konferenz; außerdem ist sie Mitglied beim CTUC und dem EGB. Der Verband ist ebenfalls Mitglied bei zahlreichen internationalen bzw. europäischen Gewerkschaftssekretariaten. Auf nationaler Ebene ist er Mitglied der umweltorientierten NRO "Din L-Art Helwa". Die zweitgrößte Arbeitnehmerorganisation wurde 1966 gegründet und 1978 offiziell eingetragen. Ihre Mitgliederzahl beläuft sich auf etwa 25.882 und die unterzeichneten CA decken ungefähr 200 Arbeitnehmer im Bausektor ab. Der Verband ist seit 1971 Vollmitglied der Internationalen Föderation für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, ebenso gehört er der Europäischen Organisation für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes an. Über die Mitgliedschaft beim Maltesischen Gewerkschaftsbund verfügt die Organisation darüber hinaus über sehr gute Kontakte mit WCL, ETCU, CTUC und FERPA. Des Weiteren pflegt sie gute Beziehungen mit zahlreichen ausländischen Gewerkschaftsorganisationen. Beide Gewerkschaften sind in die tripartite Konzertierung eingebunden. Der Bund der Unternehmer für Hoch- und Tiefbau sowie die Vereinigung für Einzelhändler und Kaufleute sind die beiden aktiven *Arbeitgeberorganisationen* des Sektors. Die erstgenannte Organisation besteht seit drei Jahren und verkörpert die erste Initiative seitens der Arbeitgeber des Bausektors zur Schaffung eines Bundes. Anfang 2004 wurde die Organisation Mitglied beim Maltesischen Industrieverband. Die Organisation nimmt nicht an Verhandlungen teil. Sie vertritt 20 Unternehmen (ca. 60% der wichtigsten Unternehmen). Die Zahl der in den Mitgliedsunternehmen abhängig beschäftigten Arbeitnehmer beträgt etwa 3500 (ca. 50% der Arbeitnehmer des Sektors). Der Verband tritt eher als Lobby-Gruppe denn als Verhandlungsinstitution auf. Die zweite Arbeitgeberorganisation setzt sich aus fünf Teilbereichen zusammen, darunter der Teilbereich für "Bau und Entwicklung". Sie unterzeichnet keine CA auf diesem Sektor und ist an keinerlei Verhandlungen mit den Gewerkschaften beteiligt. Im Allgemeinen wird in diesem Teilbereich direkt mit Regierungsbeamten verhandelt, um Probleme zu lösen, die dem Industriezweig schaden könnten. Die Zusammenkünfte erfolgen in Form eines bipartiten sozialen Dialogs zwischen den Bauunternehmen und der Regierung.

In Polen fungiert die *tripartite* Kommission als Forum für sozialen Dialog, mit dem die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern und das Gemeinwohl miteinander in Einklang gebracht werden sollen. Es gibt im Rahmen der Kommission keine permanente Arbeitsgruppe, die sich speziell mit dem Bausektor befasst; infolgedessen wurde betreffend diesen Sektor kein Tarifvertrag abgeschlossen.

Was den *bipartiten sozialen Dialog* angeht, können die Sozialpartner CA oberhalb der Unternehmensebene (Sektoren bzw. Zweige) sowie auf Unternehmens- oder Regionalebene abschließen. Praktisch betrachtet wurden CA im Bausektor in Wirklichkeit nur auf Unternehmensebene geschlossen. Zwar sind die Sozialpartner nicht zur Teilnahme an Tarifverhandlungen verpflichtet, doch müssen hierzu sämtliche befugten Organisationen eingeladen werden; damit die Verhandlungen stattfinden können, muss mindestens eine oberhalb der Unternehmen stehende Gewerkschaftsorganisation teilnehmen. Theoretisch ist es möglich, ein CA, das auf einer Ebene oberhalb der Unternehmensebene geschlossen wurde, auszudehnen; in der Praxis macht die Regierung von dieser Erweiterungsmöglichkeit im Allgemeinen jedoch nicht Gebrauch. Auf sektorspezifischer Ebene ist ein Wille zum Dialog und zur Einleitung bestimmter Initiativen vorhanden, auch wenn bis jetzt kein CA formgerecht unterzeichnet wurde. Auf Unternehmensebene handeln die Gewerkschaftsdelegationen der Unternehmen diese CA mit ihren Arbeitgebern in autonomer Art und Weise aus. Insgesamt betrachtet ist die Zahl der auf dem Bausektor geschlossenen Abkommen extrem gering, wobei nur 1,7% der Arbeitnehmer dieses Sektors hierdurch abgedeckt sind.

Die drei *repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen* des Bausektors auf der Ebene oberhalb der Unternehmensebene sind die Gewerkschaft "Budowlani", das Nationale Sekretariat für Bauwesen und Holzindustrie NSZZ "Solidarnosc" sowie die Sektion Bauwesen des Gewerkschaftsforums. Ihre Ursprünge unterscheiden sich stark, was zu gegenwärtig

stark unterschiedlichen Strukturen geführt hat. Die erstgenannte Gewerkschaft existiert seit 1892, ihre heutige Form weist sie jedoch erst seit 1991 auf. Mit 25.000 erwerbstätigen Mitgliedern beträgt ihre Dichte in etwa 4,3%. Die Gewerkschaft ist befugt, an Verhandlungen auf sektorspezifischer Ebene teilzunehmen und auf einer Ebene oberhalb der Unternehmensebene Tarifverträge abzuschließen. Ebenso sind die Gewerkschaftsdelegationen der Unternehmen ermächtigt, unternehmensinterne Tarifverträge auszuhandeln und abzuschließen. Die Organisation nimmt indirekt an der tripartiten Konzertierung teil und ist Mitglied der Nationalen Allianz der Gewerkschaften; außerdem ist sie der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter als Beobachterin angeschlossen und gehört dem Internationalen Bund der Bau- und Holzarbeiter an. Die zweitgenannte Organisation wurde 1980 als eigenständige Gewerkschaft eingetragen und erhielt 1991 den Status einer Rechtsperson. Diese Gewerkschaft zählt 16.000 "an die Strukturen assoziierte" Mitglieder (Dichte: ca. 2,8%) und ist befugt, auf einer Ebene oberhalb der Unternehmensebene zu verhandeln und sektorspezifische CA zu unterzeichnen. Die Delegationen wiederum sind befugt, CA auf Unternehmensebene auszuhandeln und abzuschließen. Die Organisation nimmt indirekt an der tripartiten Konzertierung teil und ist Mitglied der unabhängigen und selbstverwalteten Gewerkschaft "Solidarnosc"; außerdem ist sie der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter als Beobachterin angeschlossen und gehört dem Internationalen Bund der Bau- und Holzarbeiter an. Die dritte Gewerkschaft stellt eine Sektion des Bundes "Gewerkschaftsforum" dar und setzt sich im Wesentlichen aus einer Mitgliedsgewerkschaft des Forums zusammen, d.h. der Berufsgewerkschaft der Ingenieure und Techniker. Die Gewerkschaft besitzt nach eigenen Angaben etwa 8000 bis 10.000 erwerbstätige Mitglieder. Sofern es bei der tripartiten Konzertierung um diese Gewerkschaft geht, wird sie vom Bund "Gewerkschaftsforum" durchgeführt, bei dem sie Mitglied ist. Die Gewerkschaft der Ingenieure und Techniker ist befugt, sektorspezifische CA auszuhandeln. Einzig die Unternehmensdelegationen dieser Gewerkschaft haben auf Unternehmensebene CA ausgehandelt.

Die *repräsentativen Arbeitgeberorganisationen* existieren erst seit kurzem. Der Nationale Verband der Bauunternehmer wurde 1992 ins Leben gerufen. Er wird als "nicht gewinnorientierte" Organisation betrachtet und weist derzeit etwa 120 angeschlossene polnische und internationale Unternehmen auf (Dichte: 0,03%). Bei den Arbeitnehmern beträgt die Dichte 5,2%. Der Verband ist Mitglied des Polnischen Bundes privater Arbeitgeber, über den er an der tripartiten Konzertierung teilnehmen kann; außerdem gehört er dem Verband der Europäischen Bauwirtschaft an. Der Verband darf oberhalb der Unternehmensebene CA aushandeln. Der Arbeitgeberverband der Baustoffhersteller wurde 2002 gegründet. Er zählt 28 Mitglieder, die etwa 8000 Arbeitnehmer beschäftigen (Dichte: 0,008%). Bei den Arbeitnehmern beträgt die Dichte 1,4%. Der Verband ist befugt, am sozialen Dialog und an sektorspezifischen Verhandlungen teilzunehmen und ist Mitglied im Polnischen Bund privater Arbeitgeber, über den er indirekt an der nationalen tripartiten Konzertierung beteiligt ist. Der Bund für Bauwesen und Eigentum wurde am 1.4.2004 im Anschluss an eine Umstrukturierung des Bundes der Arbeitgeber und Unternehmer der Bauindustrie (gegründet 1995) eingerichtet. Er umfasst 14 Organisationen und arbeitet mit drei Organisationen zusammen, für die er eine wechselseitige Repräsentativität sicherstellt. Der Bund der Arbeitgeber und Unternehmer der Bauindustrie war der erste Arbeitgeberbund des Sektors und schloss 14 Arbeitgeberverbände ein, die 4500 Unternehmen und damit etwa 250.000 Arbeitnehmer (Dichte: 1,25%) umfassen. Bei den Arbeitnehmern betrug die Dichte 43,4 %. Der Bund war bei der tripartiten Kommission über die Handwerkervereinigung vertreten und war befugt, am sozialen Dialog auf sektorspezifischer Ebene teilzunehmen. Auf Unternehmensebene wurden von den Mitgliedern des Bundes Abkommen unterzeichnet.

In Rumänien finden Tarifverhandlungen auf sektorspezifischer Ebene und auf Unternehmensebene statt, dennoch gibt es auf sektorspezifischer Ebene kein *tripartites Abkommen zur Sozialpolitik*. Was die Sozialpartner angeht, hatten die Behörden kein Interesse daran, die tripartite soziale Konzertierung auf dieser Ebene zu fördern.

Der *bipartite soziale Dialog* funktioniert sowohl auf Sektor- als auch auf Unternehmensebene gut. Der Entwicklung des bipartiten sozialen Dialogs auf Sektorebene stehen keine Hindernisse im Weg. Auf Unternehmensebene gibt es bisweilen jedoch keine Gewerkschaft, was zum einen darauf zurückzuführen ist, dass die gesetzlich erforderliche Mindestmitgliederzahl nicht gegeben ist, sowie mit dem durch bestimmte Arbeitgeberorganisationen ausgeübten Druck zu begründen ist. Es hat den Anschein, dass der Staat nicht daran interessiert ist, den sozialen Dialog auf dieser Ebene zu fördern. Auf Sektorebene gibt es keine (gesetzliche) Verpflichtung, an den Verhandlungen teilzunehmen; gemäß den Rechtsvorschriften beträgt die Abdeckungsrate der Tarifverträge sowohl für Unternehmen als auch für abhängig beschäftigte Arbeitnehmer 100%. Auf Unternehmensebene liegt die Abdeckungsrate der kollektiven Arbeitsverträge bei 30% (im Vergleich zur Zahl der Unternehmen) und 70% (im Vergleich zur Zahl der Arbeitnehmer). Die kollektiven Arbeitsverträge erfassen sämtliche abhängig beschäftigten Arbeitnehmer des Unternehmens, in dem ein Vertrag unterzeichnet wurde. Infolgedessen sind auch Arbeitnehmer abgedeckt, die bei den Verhandlungen nicht vertreten waren.

Auf dem Sektor selbst gibt es drei *Arbeitnehmerorganisationen*: der Allgemeine Bund der Gewerkschaften für das Baugewerbe, Baustoffe, Keramik, den öffentlichen Dienst und Handel "FAMILIE"; der Bund der Eisenbahner und der

Gewerkschaften der Erbauer von Verkehrswegen sowie der Nationale Bund der Gewerkschaften für das Bau- und Montagegewerbe "Anghel Saligny". Die erstgenannte Organisation wurde 1990 gegründet und zählt etwa 61.550 Mitglieder, die den 200 Gewerkschaften des Bundes angehören. Die Dichte des Sektors beträgt 11,4%. Der Bund ist insbesondere an Verhandlungen und Konsultationen auf Sektorebene beteiligt und verhandelt bei kollektiven Arbeitsverträgen und Arbeitskonflikten auf Unternehmensebene. An der tripartiten Konzertierung nimmt der Bund indirekt über den Nationalen Gewerkschaftsblock teil, dem er als Voll- und Gründungsmitglied angehört. Der Bund ist indirekt Mitglied des EGB und des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften, beim IFBWW besteht eine direkte Vollmitgliedschaft. Der zweite Bund wurde 1991 gegründet. Er vertritt 120.000 Mitglieder (Dichte: 35%) und nimmt an Konsultationen auf Sektor- und auf Unternehmensebene teil (auf dieser Ebene erfolgen Unterstützung und Hilfestellung im Bedarfsfall durch die Unterzeichnung kollektiver Arbeitsverträge). Ebenso ist der Bund in eine tripartite Konzertierung (nicht aber in tripartite Abkommen) sowie in die Aushandlung kollektiver Arbeitsverträge auf Branchenebene eingebunden. Der dritte Bund wurde 1995 ins Leben gerufen und vertritt etwa 25.000 Mitglieder (Dichte: 10,0%). In Bezug auf abhängig beschäftigte Arbeitnehmer beträgt seine Dichte 7,3%. Der Bund nimmt an Konsultationen auf Sektor- und Unternehmensebene teil, außerdem verhandelt und unterzeichnet er kollektive Arbeitsverträge auf Branchenebene. Auf Unternehmensebene unterzeichnet der Bund keine kollektiven Arbeitsverträge. Was die tripartite Konzertierung angeht, nimmt der Bund daran direkt und indirekt teil. Er ist dem Nationalen Bund Freier Gewerkschaften Rumäniens direkt als Vollmitglied angeschlossen und indirekt Mitglied beim EGB und dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften.

Auf dem Sektor sind zwei *Arbeitgeberorganisationen* aktiv: der rumänische Bauunternehmerverband RACE sowie die Arbeitgeberorganisationen der Bauunternehmen BSEO. Die erstgenannte Organisation wurde 1990 gegründet. Sie vertritt 1100 Unternehmen und 400.000 entlohnte Arbeitnehmer. Die Dichte beträgt 6,6% (Unternehmen), wobei diese Unternehmen für mehr als 80% der Aktivitäten im rumänischen Bau- und Montagegewerbe verantwortlich zeichnen. Die Dichte der Arbeitnehmer beträgt über 90%. Die Organisation nimmt an Konsultationen auf Sektorebene teil. Auf Unternehmensebene ist sie nur vertreten, sofern ihre Unterstützung erforderlich ist. Der Verband verhandelt und unterzeichnet CA auf sektorspezifischer und nationaler Ebene. Was die tripartite Konzertierung angeht, hat sie als Mitglied des Wirtschafts- und Sozialrats eine Beobachterrolle. Des Weiteren ist sie Gründungsmitglied des Rumänischen Arbeitgeberbundes und Vollmitglied bei EFCL. Gründungsjahr der zweiten Organisation, in der 240 Unternehmen vertreten sind (Dichte: 1,4%), war 2001. Sie nimmt an Konsultationen auf Sektor-, aber auch auf Bezirks- und Unternehmensebene teil. Überdies verhandelt sie kollektive Arbeitsverträge auf Sektorebene (d.h. den kollektiven Arbeitsvertrag für das Baugewerbe). Auf Unternehmensebene unterzeichnet sie jedoch keine kollektiven Arbeitsverträge. Indirekt nimmt sie an einer tripartiten Konzertierung teil und ist Vollmitglied der Allgemeinen Union der Rumänischen Industrieunternehmen, während sie indirekt dem Rumänischen Arbeitgeberbund angehört. Schließlich ist sie auch Vollmitglied bei EUCP.

In der Slowakei sind Verhandlungen auf *tripartiter* Ebene gang und gäbe. Verhandlungen oberhalb der nationalen (tripartiten) Ebene werden als "Rat für wirtschaftliche und soziale Konzertierung" bezeichnet und sollen zur Unterzeichnung tripartiter Abkommen führen, bei denen es sich aber in Wirklichkeit eher um Abkommen auf Treu und Glauben handelt. Der Bausektor wird vom Bund der Arbeitgeberverbände der Slowakischen Republik und einem Repräsentanten der Gewerkschaften vertreten. Seitens der Regierung wird der Bausektor von Repräsentanten des Ministeriums für Bauwesen und Regionalentwicklung der Republik sowie vom Slowakischen Ministerium für Verkehr, Postwesen und Telekommunikation der Slowakischen Republik vertreten, die hierbei vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie der Slowakischen Republik unterstützt werden. Dabei werden Verhandlungen auf tripartiter Ebene geführt, bei denen unverbindliche Empfehlungen ausgesprochen werden.

Der *bipartite soziale Dialog* findet auf Sektor- und Unternehmensebene statt; diese beiden Ebenen sind von grundlegender Bedeutung. Auf Sektorebene unterzeichnen die Partner in der Regel bipartite sektorspezifische Abkommen, die Gesetzeskraft haben. Hierdurch decken sektorspezifische CA alle abhängig Beschäftigten der Arbeitgeberorganisationen ab, die das Abkommen unterzeichnet haben; der Geltungsbereich des Abkommens kann auf andere Unternehmen des Sektors ausgedehnt werden. Das sektorspezifische Abkommen deckt etwa 28.000 Arbeitnehmer des Bausektors ab. Auf Unternehmensebene schließen die Partner unternehmensinterne CA ab. Diese beziehen sich direkt auf die sektorspezifischen CA. Da unternehmensinterne CA ebenfalls Gesetzeskraft haben, gelten sie für sämtliche Unternehmen, die durch die Arbeitgeberorganisation vertreten werden, sowie für alle Arbeitnehmer des Unternehmens, und zwar ungeachtet dessen, ob sie einer Gewerkschaft angehören oder nicht. In den letzten Jahren wurde im Bausektor kein sektorspezifisches CA in punkto Geltungsbereich ausgedehnt. Die auf dem Bausektor aktive Arbeitnehmerorganisation unterstützt Verhandlungen auf Unternehmensebene und vertritt erforderlichenfalls den Verband der Unternehmensgewerkschaft bei seinen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber.

Auf dem Sektor gibt es eine *Arbeitnehmerorganisation*: die Gewerkschaft für Bauwesen und -stoffe der Slowakischen Republik. Die 1990 gegründete Organisation weist 15.183 Mitglieder in 191 Unternehmen auf. Ihr Vorsitzender ist

ebenfalls in den tripartiten Verhandlungsprozess einbezogen, an dem die Organisation teilnimmt; sofern bestimmte, die Organisation betreffende Themen erörtert werden, sind die Vertreter direkt an den Verhandlungen beteiligt. Darüber hinaus ist die Organisation Mitglied beim Gewerkschaftsbund der Slowakischen Republik und hat einen Beobachterstatus bei der EFBWW. Ebenso spielt die Union eine aktive Rolle beim IFBWW. Auf Grund bilateraler Abkommen wird eng mit bestimmten Gewerkschaften im Ausland zusammengearbeitet. Die schwache Präsenz von Gewerkschaften in Unternehmen ist auf politische und wirtschaftliche Gründe sowie auf soziale Faktoren zurückzuführen.

Die aktive *Arbeitgeberorganisation* des Sektors ist der Verband der Bauunternehmer der Slowakei. Dieser Verband wurde 1990 ins Leben gerufen. Ihm gehören etwa 210 Unternehmen an, die ca. 28.000 Arbeitnehmer beschäftigen. Auf europäischer Ebene hatte der Verband seit 1991 einen Beobachterstatus beim FIEC, wurde 1994 jedoch Vollmitglied.

In Slowenien ist die *tripartite Konzertierung* auf dem Sektor die Ausnahme, auch wenn es bestimmte Formen einer Verständigung bzw. Konsultationen gibt, an denen der Staat teilnimmt.

Was den *bipartiten sozialen Dialog* angeht, unterzeichnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer CA auf Sektor- und Unternehmensebene. Auf Makroebene verabschieden die Sozialpartner ein tripartites Abkommen zur Sozialpolitik, das den bipartiten sozialen Dialog auf Sektorebene festlegt. Die stärkste Ausprägung weist die Sektorebene auf. Auf Sektorebene ist eine bestimmte persönliche Verbindung (Union) zwischen den Organisationen zu beobachten. Die Unternehmen sind verpflichtet, der slowenischen Handelskammer beizutreten. Die Implementierung der CA ist gesetzlich vorgeschrieben, zumal diese Abkommen Gesetzeskraft haben. Das tarifpolitische System in Slowenien hat einschließenden Charakter, denn die sektorspezifischen CA decken den gesamten Sektor bzw. sämtliche Unternehmen und deren Arbeitnehmer auf Unternehmensebene ab. In Slowenien sind CA hierarchisch strukturiert: das Abkommen auf Unternehmensebene kann das sektorspezifische Abkommen insofern "verbessern", als es die Interessen der Arbeitnehmer durch Zuerkennung bestimmter Rechte berücksichtigen kann. Sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeber haben ein Interesse, Abkommen auf Unternehmensebene abzuschließen.

Die auf dem Sektor aktive *Arbeitnehmerorganisation* ist die Gewerkschaft der Bauarbeiter der Republik Slowenien. Diese Organisation handelt im Rahmen des Bundes der Freien Slowenischen Gewerkschaften. Die Anfänge der 1990 gegründeten Organisation gehen bis in die 30er-Jahre zurück. Von 54.000 Arbeitnehmern des Sektors sind 24.000 Mitglied der Organisation (Dichte: 44%). Die Gewerkschaft ist an Konsultationen auf Sektor- und Unternehmensebene beteiligt. Im Rahmen ihrer Partnerschaft mit dem Bund Freier Gewerkschaften ist sie in Ausnahmefällen in die tripartite Konzertierung eingebunden, außerdem ist sie Mitglied beim EGB. Des Weiteren ist die Gewerkschaft direktes Vollmitglied beim IFBWW.

Die aktive *Arbeitgeberorganisation* des Sektors ist der Verband für Bauwesen und Baustoffe. Die 1991 eingerichtete Organisation vertritt 3046 Unternehmen mit 43.919 Arbeitnehmern. Ihre Dichte (Unternehmen und Arbeitnehmer) beträgt 100%. Der Verband trägt zu Verhandlungen auf Sektorebene bei und unterzeichnet infolgedessen auf dieser Ebene CA. Ebenso ist der Verband nur indirekt an der tripartiten Konzertierung (über die slowenische Handelskammer) beteiligt und dabei ausschließlich mit sektorspezifischen Angelegenheiten beschäftigt. Schließlich ist der Verband Mitglied der slowenischen Handelskammer sowie direktes Mitglied (Beobachter) des Europäischen Verbandes der Bauwirtschaft und der Europäischen Vereinigung der Baustoffhersteller; ebenso gehört er Eurochambers (über die slowenische Handelskammer) als indirektes Mitglied an.

In der Tschechischen Republik gibt es auf sektorspezifischer Ebene kein tripartites Organ. Allerdings finden zwischen Vertretern der Regierung und Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmerorganisationen in unregelmäßigen Abständen Zusammenkünfte statt, bei denen die einzelnen Ministerien Arbeitsgruppen einrichten.

Was den *bipartiten sozialen Dialog* angeht, kommt es zwischen der Arbeitgeberorganisation und den beiden auf dem Sektor aktiven Arbeitnehmerorganisationen zu sektorspezifischen Verhandlungen. Diese Verhandlungen führen zu CA auf einer Ebene "oberhalb der Unternehmensebene", die separat mit jeder Gewerkschaft geschlossen werden. Größte Hindernisse beim Aufbau eines sozialen Dialogs auf sektorspezifischer Ebene scheinen das Fehlen von Arbeitgeberorganisationen sowie die mangelnde Verhandlungsbereitschaft vorhandener Organisationen zu sein. Zwischen der tripartiten Konzertierung und dem bipartiten sozialen Dialog auf dem Sektor gibt es keinen besonderen Zusammenhang. Auf Unternehmensebene gibt es Verhandlungen, bei denen ebenfalls CA geschlossen werden. Allerdings gibt es keinen formellen und gesetzlich verankerten Mechanismus zur gegenseitigen Anerkennung zwischen den Sozialpartnern; dies ist darauf zurückzuführen, dass zwischen der Ermächtigung zu Verhandlungen bzw. zum Abschluss von CA und den Repräsentativitätsprinzipien der beteiligten Parteien kein Zusammenhang besteht. Auf sektorspezifischer Ebene können CA ausgedehnt werden, nicht aber auf Unternehmensebene.

Mehrere *Arbeitnehmerorganisationen* in ein und demselben Unternehmen sind eher die Ausnahme. Auf dem Sektor gibt es zwei aktive Organisationen: die Gewerkschaft für Arbeitnehmer im Bausektor der Tschechischen Republik und

die Gewerkschaft für Arbeitnehmer des Transport- und Straßensektors sowie des Sektors zur Reparatur von Kraftfahrzeugen Böhmen und Mähren. Die Anfänge der erstgenannten Gewerkschaft reichen bis ins 19. Jahrhundert zurück, 1992 jedoch wurde die Organisation in zwei Gewerkschaftsbünde aufgeteilt, von denen jeweils einer in der Tschechischen Republik und in der Slowakei aktiv ist. Derzeit zählt diese Organisation 30.547 Mitglieder, davon 25% im Ruhestand. Ihre Dichte beträgt 10,3%. Darüber hinaus ist sie der Tschechisch-Mährischen Gewerkschaftskonföderation sowie der EFBWW und dem IFBWW angeschlossen. Die zweitgenannte Arbeitnehmerorganisation hat sich 1991 von der ursprünglichen Gewerkschaft für Transport und Straßenwirtschaft abgetrennt. Dabei weist sie 21.155 Mitglieder auf, von denen 6% im Ruhestand sind (Dichte: 7,1%). Die Organisation ist in die Arbeit des Wirtschaftsausschusses der Abgeordnetenkammer des Parlaments der Tschechischen Republik eingebunden und Mitglied der Tschechisch-Mährischen Gewerkschaftskonföderation. Diese beiden Arbeitnehmerorganisationen nehmen an Konsultationen und Verhandlungen sowie an Zusammenkünften zwischen Vertretern staatlicher Behörden und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen teil; bei tripartiten Konsultationen spielen sie außerdem eine indirekte Rolle. Ebenso sind sie befugt, auf der Ebene "oberhalb der Unternehmensebene" CA zu schließen.

Der Verband der Unternehmer der Bauindustrie der Tschechischen Republik ist die sektorspezifische *Arbeitgeberorganisation*. Dieser 1990 eingerichtete Verband besitzt derzeit mehr als 1300 Mitglieder, die mehr als 3/4 der sektorspezifischen Arbeitnehmerschaft vertreten. Außerdem führt er seit 1991 die Verhandlungen und setzt diese auf sektorspezifischer Ebene um. Fachleute aus den angeschlossenen Unternehmen tragen zur Arbeit vorhandener Gruppen bei. Der Verband wiederum ist bei tripartiten Konsultationen auf nationaler Ebene über die Konföderation der Unternehmer- und Arbeitgeberverbände der Tschechischen Republik vertreten. Des Weiteren ist er Mitglied einer "Housing Association"¹¹. Schließlich gehört die Organisation ebenfalls zum FIEC und arbeitet mit Partner-Arbeitgeberverbänden im Ausland zusammen.

In der Türkei ist auf diesem Sektor keine *tripartite Konzertierung* gegeben.

Auch einen *bipartiten sozialen Dialog* sucht man auf der sektorspezifischen Ebene dieser Industrie vergebens. Eine entsprechende Entwicklung dieses Dialogs wird insbesondere durch die geringe Zahl organisierter Arbeitnehmer und die ausgeprägte Schattenwirtschaft in diesem Sektor verhindert. Der bipartite soziale Dialog wird auf Sektorebene nicht gefördert. Grundpfeiler des bipartiten sozialen Dialogs im Bausektor sind die Tarifverhandlungen, die auf zwei Ebenen stattfinden: auf Unternehmensebene (was die verschiedenen Einrichtungen einschließt) und auf Arbeitsplatzebene. Obwohl die türkischen Gewerkschaften auf Grundlage des Industriezweigs strukturiert sind und die Struktur der Gewerkschaften insgesamt zentralisiert ist, konzentrieren sich die Tarifverhandlungen eher auf die Arbeitsplatz- denn auf die Sektorebene. Die Ermächtigung zur Verhandlung führt bestimmte Konflikte herbei. Die Verhandlungssitzungen, die Arbeitgeber und Gewerkschaften zur Erörterung branchenspezifischer Probleme abhalten, können als eine Art bipartite Aktivität betrachtet werden. Bei einem CA handelt es sich um einen dem Privatrecht unterliegenden Vertrag, in dem normative mit obligatorischen Regeln einhergehen. Derartige Verträge gelten für Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft sowie für Nichtmitglieder, die hiervon mittels Zahlung eines Solidaritätsbeitrags an die Union profitieren können. Dennoch gibt es in diesem Industriezweig einen Trend zu gewerkschaftsfreien Arbeitsplätzen und informellen Vereinbarungen.

Arbeitnehmer werden auf dem Sektor durch fünf *Gewerkschaften* vertreten. Die zur Teilnahme an Tarifverhandlungen erforderliche Dichte von 10% erreicht nur eine einzige Gewerkschaft: die Union der Arbeiter für Hoch- und Tiefbau der Türkei. Bei den anderen Gewerkschaften handelt es sich um sehr kleine Organisationen mit geringer Mitgliederzahl. Die Union der Arbeiter für Hoch- und Tiefbau der Türkei wurde 1952 gegründet. Sie vertritt in erster Linie die Arbeitnehmer der türkischen Staatswirtschaft für Straßenbau und ländliche Angelegenheiten sowie des Ministeriums für Bauwesen und öffentliche Ordnung; von den 691.299 gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern des türkischen Bausektors gehören 159.883 zu ihren Mitgliedern (Dichte: 23,12%). Gleichwohl sind diese Angaben zu großzügig geschätzt. Des Weiteren ist die Gewerkschaft Mitglied beim Türkischen Gewerkschaftsbund, dem IFBWW, der EFBWW und der Internationalen Föderation der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst. Die Arbeitnehmerorganisationen sind nach den verschiedenen Aktivitätsbereichen aufgeteilt: Türkischer Bund der Holzarbeiter, Türkische Gewerkschaft für Forstwirtschaft und Türkische Gewerkschaft für Zement, Steingut und Glas. Alle sind Mitglied bei der EFBWW. Der türkische Unternehmerverband vertritt lediglich Unternehmer, die vor allem Bauprojekte im Ausland durchführen. Darüber hinaus ist sie Mitglied beim FIEC.

Auf dem Sektor ist nur eine einzige *Arbeitgeberorganisation* aktiv, die hauptsächlich große Unternehmen vertritt. Der Verband der türkischen Arbeitgeber der Bauindustrie wurde 1964 gegründet. Obwohl dieser Verband nur einen winzigen Teil der Arbeitgeber der Branche vertritt (128 Unternehmen, d.h. 0,2% aller Unternehmen), vertreten seine Mitglieder in der Praxis 11.705 Arbeitnehmer (1,7% der abhängig Beschäftigten dieses Sektors) und zeichnen für 70%

¹¹ Vereinigung ohne Erwerbszweck, die Wohnungen baut bzw. saniert, um diese an ihre Mitglieder zu vermieten.

aller Bauaktivitäten in der Türkei verantwortlich. Ferner erfolgen 90% aller von türkischen Unternehmen im Ausland durchgeführten Bauarbeiten durch seine Mitglieder. Der Verband ist Mitglied des Weltwasserrates auf internationaler Ebene.

In Ungarn wurden keine Abkommen im Rahmen der *tripartiten Institutionen* geschlossen. Ihre Aktivitäten konzentrieren sich auf Diskussionen über Schriftstücke, die von den jeweiligen Ministerien verfasst werden. Tatsächlich ist der Bausektor ein Sektor mit starker Segmentierung, in dem es keinen einheitlichen Regierungspartner zur Unterstützung sektorspezifischer Politiken und der Umrahmung des sozialen Dialogs gibt. Zwar gibt es eine Ad-hoc-Institution, doch dient diese in erster Linie als Konsultationsinstanz. In der Forstindustrie gehören die Sozialpartner dem Rat für Landwirtschaft und Regionalentwicklung an, der den Ausschuss für den tripartiten sozialen Dialog des Ministeriums für Landwirtschaft und Regionalentwicklung vertritt. Auch wenn es zwischen den subsektoriellen Tarifverhandlungen und dem tripartiten sozialen Dialog keine Verbindung gibt, bestehen in diesem Industriezweig informelle Beziehungen; tatsächlich decken subsektorische Abkommen staatliche Forstunternehmen ab, wobei sich die bei diesem tripartiten sozialen Dialog erörterten Sachverhalte direkt auf den Inhalt der Tarifabkommen dieses Untersektors auswirken.

Was den *bipartiten sozialen Dialog* angeht, wurden die Tarifverhandlungen zwischen den Sozialpartnern auf sektorspezifischer Ebene eingestellt; da der erforderliche Rechtsrahmen zudem noch einige Mängel aufweist, hängen die Tarifverhandlungen vom guten Willen der Beteiligten ab. Gleichwohl gibt es seit 2003 einen Ausschuss für einen sektorspezifischen sozialen Dialog. Dieser beschäftigt sich nicht nur mit der Bauindustrie, sondern auch mit anderen Untersektoren. Sein Auftrag ist nicht eindeutig festgelegt, außerdem scheint er ohne die Hilfe der für Sektorfragen zuständigen Ministerien auskommen zu müssen. Bei seiner Tätigkeit wird er vom Ministerium für Arbeit und Beschäftigung unterstützt, das seine Aufgabe eher in der Förderung des bipartiten sozialen Dialogs sieht - ohne sich hierbei zu sektorspezifischen Sachverhalten zu äußern, die unter die Zuständigkeit anderer Ministerien fallen. Die meisten der auf sektorspezifischer Ebene getroffenen CA werden nicht nur vom Arbeitgeberverband, sondern auch von dessen Mitgliedern unterzeichnet, die sich mit den Bedingungen des Abkommens einverstanden erklären. Infolgedessen müsste eher von freiwilligen Abkommen mehrerer Arbeitgeber denn von einem sektorspezifischen Abkommen gesprochen werden, das sämtliche Mitglieder des Arbeitgeberverbands abdeckt. Keines dieser Abkommen deckt nicht angeschlossene Unternehmen. Infolgedessen finden Tarifverhandlungen in der Bauindustrie zumeist auf Unternehmensebene statt. Nichtsdestoweniger hat die Zahl der Unternehmen mit CA auf ihrer Ebene stark abgenommen, auch wenn der Umfang dieser Abkommen je nach Beschaffenheit und Fragmentierung der Untersektoren stark variiert.

In der Industrie gibt es drei *Gewerkschaftsbünde*: Bund der Bau- und Holzindustrie und der Gewerkschaften der Bauindustrie, Nationale Konföderation der Arbeitnehmer der Bauindustrie und der Assoziierten Gewerkschaften sowie Gewerkschaft für Forstwirtschaft und Arbeitnehmer der Holzindustrie. Der erste Verband ist der wichtigste Gewerkschaftsbund der Bauindustrie und weist knapp unter 12.000 Mitglieder auf. Er gehört der Nationalen Ungarischen Gewerkschaftskonföderation an und ist Mitglied der EFBWW. Der zweitgenannte Gewerkschaftsverband ist Mitgliedsorganisation des Nationalen Bundes der Arbeitnehmerräte. Des Weiteren gehört er zur EFBWW und der Sektion für Bauwirtschaft des WVA. Der Vorsitzende dieser Organisation vertritt seit 1998 die ungarischen Gewerkschaften des Bausektors auf europäischer Ebene (im Rahmen des Ausschusses für sektorspezifischen sozialen Dialog) und ist hierbei als Beobachter eingeladen. Die dritte Organisation ist im Rat für Landwirtschaft und Regionalentwicklung vertreten und unterhält enge Beziehungen mit der Agentur für Staatseigentum. Der Verband ist Mitglied bei der EFBWW. Eingerichtet wurden die Organisationen Anfang der 90er-Jahre, wobei sich in ihrer Organisationsstruktur eine zunehmende Dezentralisierung widerspiegelt. Alle drei Verbände sind "Dachorganisationen", die als subsektorische Verbände und/oder gewerkschaftliche Gesellschaften auftreten könnten. 2002 haben die drei Gewerkschaften ein Kooperationsabkommen unterzeichnet, durch das die Schaffung eines Ausschusses für den sektorspezifischen sozialen Dialog flankiert wurde. Gewerkschaftsorganisationen auf Unternehmensebene gibt es nur in den Großunternehmen der Industrie, bei denen es sich in Wirklichkeit um alte Staatsbetriebe handelt. Die Präsenz von Gewerkschaften in der Bauindustrie ist etwas schwächer als in der Wirtschaft im Allgemeinen; untermauert wird dies durch die Mitgliederzahlen, die Abdeckung durch die Tarifpolitik und das Vorhandensein von Arbeitsräten. Andererseits gibt es 4000 Arbeitnehmer, die Mitglied autonomer Gewerkschaftsorganisationen sind. Diese gehören aber nicht den erwähnten Bündeln an und sind auch nicht im Ausschuss für den sektorspezifischen sozialen Dialog vertreten.

Auf dem Sektor sind neun *Arbeitgeberorganisationen* aktiv: Nationaler Bund ungarischer Unternehmer (1989, 540 Mitglieder mit 10.000 Arbeitnehmern, Mitglied bei der ungarischen Arbeitgeber- und Industriekonföderation, dem Nationalen Arbeitgeber- und Unternehmerverband, des FIEC, der FISE sowie bei Eurowindow); Ungarischer Bund der Forstwirtschaft und Holzindustrie (1990, 181 Mitglieder, die zwischen 60 und 100% der Industrieproduktion verkörpern, vertreten im Rat für Landwirtschaft und Regionalentwicklung, Mitglied bei CEI-Bois und MGYOSZ, enge Beziehungen

zu CEPF und EOS); Bausektion des Nationalen Bundes der Aufsichtsräte der Handwerker (etwa 16.000 Mitglieder, Beobachterstatus bei EBC); Ungarischer Verband der Baustoffindustrie (1991, 170 Mitglieder, die etwa ein Viertel der Leistung des gesamten Bausektors erbringen, Mitglied bei MGYOSZ); Verband des Nationalen Zimmermann- und Holzhandwerks (1990, 1.100 Mitglieder, Mitglied der Internationalen Union des Schreiner- und Möbelhandwerks); Ungarischer Möbelherstellerverband (1990, 106 Mitglieder, die etwa 40% der gesamten Industrieproduktion erbringen, Mitglied bei UEA, CEI-Bois, MGYOSZ und im sektorspezifischen Ausschuss für sozialen Dialog); Ungarischer Zementverband (1990, 10 Mitglieder, ordentliches Mitglied des Europäischen Zementverbands, assoziiertes Mitglied des Deutschen Zementverbands, Mitglied bei MGYOSZ); Innung der Bauindustrie (keine traditionelle Arbeitgeberorganisation, sondern eher für die Förderung berufsbezogener Debatten in diesem Industriezweig zu vielfältigen Sachverhalten zuständig); Industrie- und Handelskammern (1994, von geringerer Bedeutung als die vorgenannten Organisationen, nicht im Ausschuss für sektorspezifischen sozialen Dialog vertreten).

In Zypern gibt es keine *tripartite Konzertierung* speziell im Bausektor. Die tripartite Konzertierung erfolgt auf globaler Ebene der nationalen Wirtschafts- und Sozialpolitik. Im Allgemeinen wird auf dem Bausektor alle zwei Jahre ein Abkommen unterzeichnet. Der soziale Dialog geht häufig vom Bipartismus zum Tripartismus über, wobei der Staat an diesen Verhandlungen teilnimmt. Auf sektorspezifischer Ebene gibt es andere Formen der Konsultation zwischen Regierung und Sozialpartner, die im Übrigen zu recht ermutigenden Ergebnissen führen. Was die tripartite Konzertierung angeht, gibt es kein informelles Verfahren.

Der *bipartite soziale Dialog* wird vom Staat aufgenommen, während CB je nach Fall auf drei miteinander verbundenen Ebenen vonstatten gehen; diese umfassen die Sektorebene, eine Ebene "oberhalb der Unternehmensebene" sowie die Unternehmensebene selbst. Dennoch ist darauf hinzuweisen, dass CA im Bausektor bis dato fast ausschließlich sektorspezifisch sind. Der sektorspezifische bipartite soziale Dialog ist zwar möglich, doch sind die zu lösenden Probleme im Allgemeinen in einen nationalen Kontext eingebunden, weswegen ein tripartiter sozialer Dialog erforderlich ist. Dabei bestehen formelle Mechanismen zur gegenseitigen Anerkennung seitens der Sozialpartner, verhandeln darf aber nur, wer von beiden Parteien anerkannt wird. Informelle Verfahren kommen insbesondere bei direkten Verträgen zwischen Arbeitnehmern und/oder Gewerkschaftsmitgliedern und den Eigentümern oder Generaldirektoren des jeweiligen Unternehmens zur Anwendung, was die Lösung dieser Konflikte ohne Zuhilfenahme formeller Verfahren ermöglicht. Die Sozialpartner sind befugt, auf Unternehmensebene Abkommen zu Sachverhalten abzuschließen, die den Sektor betreffen. Es gibt kein formelles Verfahren, wonach in einem bestimmten Unternehmen geschlossene CA auf andere Unternehmen ausgedehnt werden können, die nicht zu den Unterzeichnern des Abkommens gehören. Auf sektorspezifischer Ebene scheinen dem bipartiten sozialen Dialog keine Hindernisse im Weg zu stehen. Die Verhandlungen werden im Allgemeinen mit einem tripartiten Dialog abgeschlossen.

Auf dem Bausektor gibt es zwei aktive *Arbeitnehmerorganisationen*: die Allgemeine Zyprische Gewerkschaft der Arbeitnehmer im Bau-, Holz- und Bergbausektor sowie der Zyprische Bund der Bauarbeiter, Bergarbeiter und vergleichbarer Arbeitnehmer. Die erstgenannte Gewerkschaft wurde 1936 gegründet und vertritt 13.000 Mitglieder (40% der Arbeitnehmer des Sektors), von denen 500 Angestellte sind. Die Gewerkschaft nimmt an Konsultationen teil, verhandelt und unterzeichnet Abkommen auf allen Ebenen. Auf internationaler Ebene ist sie der UITBB angeschlossen. Die zweite Organisation wurde 1959 ins Leben gerufen und zählt derzeit 10.000 Mitglieder (30% der Arbeitnehmer des Sektors), unter denen 500 Angestellte sind. Diese Organisation beteiligt sich an Konsultationen auf Unternehmensebene, einer Ebene "oberhalb der Unternehmensebene" und auf sektorspezifischer Ebene; außerdem verhandelt und unterzeichnet sie CA auf allen Ebenen. Ferner nimmt sie an der tripartiten Konzertierung teil. Auf internationaler Ebene ist sie dem IFBWW angeschlossen.

Die größte Arbeitgeberorganisation des Sektors ist der Bund der Unternehmerverbände Zyperns. Dieser wurde durch den Zusammenschluss von fünf Bauunternehmerverbänden (der erste wurde 1940 gegründet) geschaffen und 1995 eingetragen. Er zählt 800 Mitglieder, die 16.000 Personen beschäftigen (Dichte unter Unternehmen: 35%, Dichte unter Arbeitnehmern: 75%). Die Organisation beteiligt sich an Konsultationen auf Unternehmensebene, einer Ebene "oberhalb der Unternehmensebene" und auf sektorspezifischer Ebene; außerdem verhandelt und unterzeichnet sie CA auf allen Ebenen. Ebenso ist sie in die tripartite Konzertierung eingebunden. Auf nationaler Ebene ist sie Mitglied beim Arbeitgeber- und Industriebund (OEV); auf europäischer Ebene gehört sie dem FECI an.