

Arbeitgeberhaltungen zur Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen in Deutschland und den Niederlanden

Die unterschiedliche Verbreitung von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen ist ein Grund, warum in manchen Ländern die Tarifbindung stabil bleibt, während sie in anderen erodiert. Wegen eines häufig vorhandenen Vetorechts der Arbeitgeberseite sind allgemeinverbindliche Tarifverträge jedoch meist nur in Ländern möglich, in denen die Arbeitgeber diese auch befürworten und als vorteilhaft ansehen. Arbeitgeberverbände können die Allgemeinverbindlichkeit jedoch auch als nachteilig interpretieren. Dieser Beitrag untersucht die Arbeitgeberhaltungen zu allgemeinverbindlichen Tarifverträgen in Deutschland und den Niederlanden und zeigt die unterschiedlichen Sichtweisen der Verbände in diesen beiden Ländern.

THOMAS PASTER, DENNIE OUDE NIJHUIS, MAXIMILIAN KIECKER

1 Einleitung

Das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen bewirkt, dass die Rechtsnormen eines Tarifvertrages auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer Geltung erlangen. Die AVE spielt in einigen europäischen Ländern eine wichtige Rolle und trägt zu einer stabil hohen Tarifbindung bei, selbst dann, wenn der gewerkschaftliche Organisationsgrad niedrig ist oder sinkt.

Die Verbreitung von AVEs variiert jedoch stark von Land zu Land. Das ist eine der Ursachen, warum die Tarifbindung in einigen Ländern stabil bleibt, während sie in anderen Ländern rückläufig ist. Frankreich, die Niederlande, Belgien, und Finnland zählen zu den Ländern, in denen die AVE vielfach genutzt wird (Schulten 2012). Es gibt jedoch auch Länder, in denen die AVE entweder als Rechtsmittel nicht vorgesehen ist oder in der Praxis selten angewendet wird. Dazu gehören die nordischen Länder, in denen die Tarifbindung aufgrund starker Gewerkschaften hoch ist, aber auch Großbritannien und Deutschland. Die Gründe für die unterschiedliche Verbreitung der AVE sind jedoch kaum erforscht.

In diesem Beitrag zeigen wir anhand einer vergleichenden Fallstudie zu den Niederlanden und Deutschland, dass niederländische Arbeitgeberverbände der AVE deutlich positiver gegenüberstehen als deutsche, was zu

einer gänzlich unterschiedlichen Praxis in der Anwendung von Allgemeinverbindlicherklärungen führt. Die deutschen Arbeitgeber nutzen vielfach ihr Vetorecht gegen eine Allgemeinverbindlicherklärung. Vergleichbare Vorbehalte gibt es in den Niederlanden nicht. Ein vorwiegend zunehmender Befund unserer Analyse ist, dass für die im Ländervergleich unterschiedliche Verbreitung der AVE die Haltungen der jeweiligen Arbeitgeberverbände (AGV) hauptverantwortlich sind.

Der Beitrag untersucht die Ursachen für die unterschiedlichen Sichtweisen der Arbeitgeberverbände und identifiziert zwei Gründe. Es zeigen sich Unterschiede in der Bewertung (a) der Auswirkungen von Lohnwettbewerb auf organisierte Firmen und (b) der Sinnhaftigkeit staatlicher Interventionen in die industriellen Beziehungen. Grundsätzlich können in Arbeitgeberverbänden organisierte Unternehmen Lohnkostenwettbewerb durch nicht-organisierte Firmen sowohl positiv als auch negativ bewerten. Organisierte Arbeitgeber können Lohnwettbewerb dann begrüßen, wenn sie erwarten, dass dieser die Lohnforderungen der Gewerkschaften diszipliniert. Sie können jedoch Lohnwettbewerb durch Außenseiter auch als Bedrohung sehen und gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Arbeitgeber fordern.¹ Folgen organisierte Ar-

¹ Für eine ausführliche Erörterung der Arbeitgeberinteressen an Tarifverträgen siehe Müller-Jentsch (1993, S. 496f.).

beitgeber der ersten Sichtweise, werden sie die AVE ablehnen; folgen sie der zweiten, werden sie diese befürworten. Welche Perspektive dominiert, hängt jedoch nicht nur von den wirtschaftlichen Gegebenheiten in ihrer Branche ab, sondern auch von historisch gewachsenen Werthaltungen zur Rolle des Staates im Tarifsystem und zur Wünschbarkeit von Marktwettbewerb, was im Folgenden gezeigt wird.

Quellen unserer Analyse sind Veröffentlichungen und Stellungnahmen von Verbänden, Medienberichte sowie von den Autoren durchgeführte fragebogengestützte, semi-strukturierte Experteninterviews mit hauptamtlichen Mitarbeitern von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Pro Land wurden im Zeitraum vom November 2017 bis Februar 2019 je neun Interviews auf Grundlage eines standardisierten Fragebogens durchgeführt. Themen waren sowohl die Haltung des Verbands zum Flächentarifvertrag und zur AVE als auch branchenspezifische Aspekte. Die Auswahl der Branchenverbände für die Interviews hat ebenso Branchen berücksichtigt, in denen die AVE Tradition hat (das gilt für die Niederlande generell, für Deutschland sind dies die Baubranche und der Einzelhandel) wie auch solche, wo sie keine Tradition hat (z. B. die Metallindustrie in Deutschland).

2 Vergleichende Übersicht

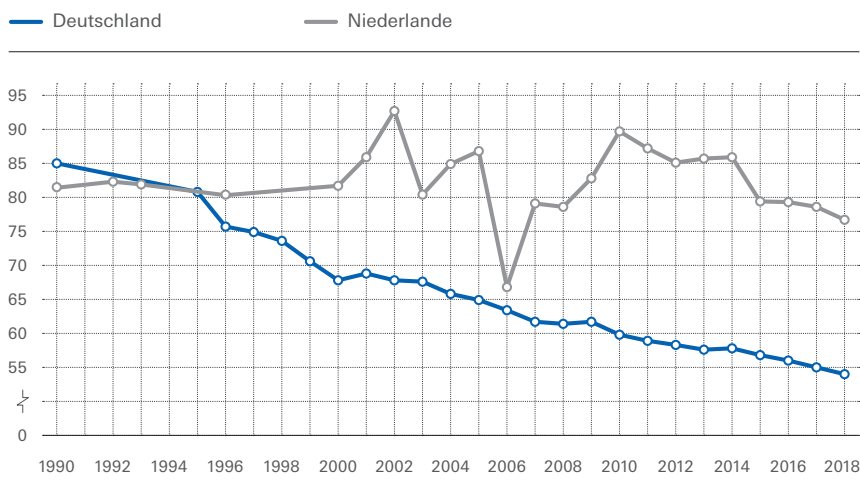
Die Niederlande und Deutschland unterscheiden sich stark in der Verbreitung der AVE, obwohl sich das System der Branchentarifverträge ansonsten in beiden Ländern ähnelt und es sich bei beiden Ländern um exportorientierte Marktwirtschaften handelt. In den Niederlanden waren 2018 53% aller Branchentarifverträge allgemeinverbindlich, in Deutschland hingegen nur 1,6% (Tabelle 1). In Deutschland ging zudem die Zahl der genehmigten AVE-Anträge pro Jahr von 113 (2000) auf 25 (2018) zurück (WSI 2019, Tabelle 1.5; Deutscher Bundestag 2019, S. 3). Großteils als Folge dieser unterschiedlichen Praktiken der AVE blieb die Tarifbindung in den Niederlanden zwischen 1990 und 2018 bei meist über 70% und lag 2018 bei 77%; während sie in Deutschland im gleichen Zeitraum von 85 auf 54% der Beschäftigten sank (Abbildung 1). Der Organisationsgrad der Gewerkschaften ist in beiden Ländern fast gleich, während der Organisationsgrad der Arbeitgeber in den Niederlanden deutlich höher ist (Tabelle 1). Die stärkere Verbreitung der AVE ist möglicherweise für den höheren Organisationsgrad der Arbeitgeber in den Niederlanden mitverantwortlich, da Firmen bei Anwendung der AVE der Tarifbindung durch Verbandsaustritt nicht entgehen können.

Die unterschiedliche Verbreitung der AVE in Deutschland und den Niederlanden hat auch historische Wurzeln. Im Rahmen einer zentralisierten, korporatis-

ABBILDUNG 1

Tarifbindung in Deutschland und den Niederlanden

Angaben in Prozent^A



A Tarifbindung in Prozent aller tariffähigen Arbeitnehmer (Adjusted Bargaining Coverage)
Anmerkung: Der Einbruch der Tarifbindung in NL 2006 wurde durch Verzögerungen in den Tarifverhandlungen verursacht, da Tarifverträge in den NL automatisch auslaufen

Quelle: Visser (2019)

WSI Mitteilungen

tischen Lohnpolitik erstreckten niederländische Regierungen ab den 1950er Jahren Tarifabschlüsse mit dem Instrument der AVE automatisch auf nicht organisierte Firmen im Geltungsbereich eines Tarifvertrages. Auch nach dem offiziellen Aus dieser auf Lohnmoderation ausgelegten Politik (1967) intervenierten Regierungen noch bis in die 1980er Jahre gelegentlich, um Preissteigerungen zu begrenzen. Zusätzlich wurde mit der AVE versucht, Tarifverhandlungen zu erleichtern und den in den 1960er Jahren beginnenden Ausbau tariflicher Sozialpolitik zu unterstützen. AGVs und Gewerkschaften akzeptierten diese Politik anfänglich als für den Wiederaufbau nötig (Windmuller et al. 1979, S. 94ff.; Günther 2019, S. 161ff.;

TABELLE 1

Merkmale der Industriellen Beziehungen: Deutschland und Niederlande

Angaben in Prozent

Maßnahmen	Deutschland	Niederlande
Organisationsgrad Gewerkschaften (2018)	16,5	16,4
Organisationsgrad Arbeitgeberverbände ^A (2014, 2013)	60	85
Tarifbindung ^B (2018)	54	76,7
Anteil Tarifverträge mit AVE ^C (2017)	1,6	53

A Als Prozent der in organisierten Firmen Beschäftigten
B In Prozent aller tariffähigen Arbeitnehmer
C In Deutschland als Prozent aller Ursprungstarifverträge; in den Niederlanden als Prozent aller regulären Branchentarifverträge

Quelle: Visser (2019), für AVEs in Deutschland Schulzen (2018), für AVEs in den Niederlanden SZW (2019)

WSI Mitteilungen

Oude Nijhuis 2015). Heute hingegen befürworten sie die AVE als Instrument zur Regulierung des Lohnwettbewerbs und aus organisatorischen Eigeninteressen, wie Abschnitt 4 zeigt.

In Deutschland hingegen prägten negative Erfahrungen der NS- und Weimarer Zeit, insbesondere das Weimarer Zwangsschlichtungsverfahren, die Haltung der Tarifpartner nach 1945. Sowohl Gewerkschaften wie auch Arbeitgeber bekannten sich nach 1945 zur Tarifautonomie und einigten sich mit der US-Besatzungsmacht auf ein liberales Tarifvertragssystem, welches darauf abzielte, Arbeitsbedingungen möglichst staatsfern zu gestalten. Die AVE wurde von Anfang an in Deutschland skeptischer gesehen und erlangte, mit Ausnahme einiger Branchen, nie die praktische Bedeutung wie in den Niederlanden (Nautz 1985; Günther 2019, S. 96ff.).

Als der Branchentarifvertrag nach der Wiedervereinigung in die Krise geriet, reagierten die AGVs mit der Einführung von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT), anstatt mit einer Ausweitung der AVE, welche sie aufgrund ihrer historischen Erfahrungen und der Betonung der Tarifautonomie nicht als mögliche Antwort auf Verbandsaustritte wahrnehmen konnten. Die Betonung der Tarifautonomie verstellte sozusagen den deutschen Arbeitgeberverbänden die Sicht auf eine mögliche Antwort auf die Tarifflicht. Da sich OT-Mitgliedschaften und AVE gegenseitig ausschließen, verfestigte sich die Ablehnung der AVE durch die deutschen Arbeitgeberverbände ab den 1990er Jahren weiter. Der Vergleich mit den Niederlanden zeigt, dass AGVs ihre Interessen jedoch auch im Sinne einer Anwendung der AVE interpretieren können, wenn andere historische Erfahrungen vorliegen.

3 Deutschland

Das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung wurde in Deutschland erstmals mit einer Verordnung vom 23. Dezember 1918 eingeführt (RGL. 6605) und durch das Tarifvertragsgesetz (TVG) von 1949 wiedereingeführt (Bispinck 2012, S. 497). Es wurde zuletzt mit dem Tarifautonomiegesetz von 2014 reformiert, welches unter anderem das Ziel hat, die Anwendung der AVE zu erleichtern.

Eine AVE erfolgt auf Antrag einer Tarifvertragspartei, sie muss im öffentlichen Interesse sein und vom zuständigen Landes- oder Bundesarbeitsministerium genehmigt werden. Ein Quorum von 50 % der Beschäftigten, welches bis 2014 galt, ist mittlerweile nicht mehr erforderlich. Eine AVE bedarf außerdem der Zustimmung des Bundestarifausschusses oder der Tarifausschüsse der Länder, welche sich paritätisch aus je drei Vertretern der Spitzenverbände der Arbeitgeber und der Gewerkschaften zusammensetzen. Somit kann die AVE durch ein geschlossenes Veto

entweder der Arbeitnehmerseite oder der Arbeitgeberseite verhindert werden. Die juristischen Regeln sind jenen in den Niederlanden ähnlich, jedoch mit dem bedeutsamen Unterschied, dass die Spitzenverbände der Arbeitgeber in den Niederlanden kein *formales* Vetorecht haben, wobei jedoch auch das dortige Ministerium in der Praxis nicht gegen den Willen der Arbeitgeberseite entscheidet (siehe Abschnitt 4.1).

Wie schon benannt, ist die Anwendung der AVE in Deutschland deutlich weniger verbreitet als in den Niederlanden. Verantwortlich dafür ist eine gänzlich andere Haltung der AGVs in Deutschland, wie dieser Abschnitt zeigen wird. Im Unterschied zu den Niederlanden sind die deutschen AGVs der AVE gegenüber skeptisch eingestellt, das gilt insbesondere für die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und für die Industrie. In einer Studie der FU Berlin gaben 75 % der befragten Geschäftsführer von Arbeitgeberverbänden an, die AVE nicht als Lösung für abnehmende Tarifbindung zu sehen (Nicklich 2013, Tabelle 4). Der von uns befragte Vertreter der BDA beschrieb die AVE als im Einzelfall zu rechtfertigendes „Ausnahmeanstrument“ und vertrat die Ansicht, „die Möglichkeit Tarifverträge zu nutzen, um Wettbewerb zu unterbinden, die lehne ich ab.“ (Interview DE 9). Auch Vertreter der Metallbranche äußerten sich kritisch gegenüber der AVE. Sie sei „ein extrem zweischneidiges Schwert“ (Interview DE 6) und „werde von der Arbeitgeberseite nicht geliebt“ (Interview DE 2). Dieser Interviewpartner wies darauf hin, dass sein Verband „mit einer ... politischen Grundausrichtung versehen [sei] und die ist gegen staatliche Eingriffe, und die AVE ist einer.“ (Interview DE 2).

3.1 Reformen der AVE

Zwei legislative Reformen beabsichtigten, die Anwendung von AVEs zu erleichtern: Das im November 1996 beschlossene und seither mehrmals novellierte Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) und das im August 2014 beschlossene Tarifautonomiestärkungsgesetz. Die BDA stand beiden Gesetzesinitiativen skeptisch gegenüber.

Das AEntG zielt darauf ab, Mindestarbeitsbedingungen für im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit der EU nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer sicherzustellen, indem tarifliche Mindestlöhne auf Antrag beider Tarifparteien durch eine Rechtsverordnung des Bundesministers allgemeinverbindlich erklärt werden können. Dafür ist die Zustimmung des Tarifausschusses nicht erforderlich. Im Unterschied zur AVE gemäß § 5 TVG können jedoch nicht alle Tarifstufen für allgemeinverbindlich erklärt werden, sondern lediglich Mindestlöhne (Däubler 2012, S. 509f.). Die Anwendbarkeit war ursprünglich auf die Baubranche beschränkt und wurde später schrittweise auf alle Branchen erweitert, auch die als allgemeinverbindlich erklärbaren Materien wurden ausgeweitet (Bispinck 2012, S. 502f.).

Das AEntG wurde unter anderem auf Betreiben der Gewerkschaften und Arbeitgeber der Baubranche eingeführt, stieß jedoch auf Widerstand der BDA. Die BDA kritisierte darüber hinaus die Beseitigung des Vetorechts des Tarifausschusses als einen „Angriff auf die Tarifautonomie“. Der damalige Hauptgeschäftsführer der BDA, Reinhard Göhner, monierte zudem die Ausweitung der allgemeinverbindlich erklärten Verhandlungsmaterien, wie Urlaubsdauer, Urlaubsgeld und Überstundensätze. Durch die Ausweitung solcher Regelungen auf nicht-tarifgebundene Betriebe bestünde die Gefahr, dass das gesamte Tarifgefüge nach oben gedrückt würde (Handelsblatt 1998).

Starke Kritik durch die BDA erfuhr ebenso das Tarifautonomiestärkungsgesetz 2014, das neben der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns auch die Voraussetzungen für eine AVE nach § 5 TVG lockerte. Das Gesetz beseitigte das 50%-Quorum; die Voraussetzung eines nun konkretisierten öffentlichen Interesses und das Veto des Tarifausschusses blieben jedoch bestehen (Prokop 2017).

Die BDA lehnte diese Erleichterungen der AVE in ihrer Stellungnahme zum Gesetzesentwurf ab (BDA 2014). Sie begründete ihre ablehnende Haltung mit der Gefahr der „Ausschaltung von Wettbewerb und Flexibilität“. Die AVE nach TVG sei, wie das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG), „kein Instrument für Mindestwettbewerbsstandards, die vom Staat diktiert werden.“ (BDA 2014, S. 3). Der Zentralverband deutscher Baugewerke (ZDB) hingegen begrüßte die Erleichterung der AVE (ZDB 2013).

3.2 Branchenstudien

Die folgenden beiden Unterabschnitte untersuchen zwei Branchen, in denen die deutschen Arbeitgeber, im Unterschied zur BDA, die AVE unterstützen (Bau) oder in der Vergangenheit unterstützt haben (Einzelhandel). Die Branchenstudien zeigen die Heterogenität der Arbeitgeberpräferenzen zur AVE in Deutschland und veranschaulichen, dass die jeweiligen Sichtweisen (auch) durch arbeitgeber-interne Konflikte beeinflusst werden. Im Baugewerbe resultieren sie aus Differenzen mit der BDA und anderen Branchen, während im Einzelhandel das Konfliktpotenzial in der Branche selbst angesiedelt war.

3.2.1 Baubranche

Die Anwendung von AVEs hat im Baugewerbe eine lange Tradition und wird von den Arbeitgebern in dieser Branche unterstützt. Die dortigen AVEs betreffen vor allem die tariflichen Sozialkassen, die unter anderem den Urlaubs- und Lohnausgleich zwischen Arbeitgebern wie auch tarifliche Zusatzrenten regeln (Günther 2020, S. 425). Solche Vereinbarungen als allgemeinverbindlich zu erklären, wird, aufgrund der branchenspezifischen Besonderheiten, auch von der BDA akzeptiert, im Unterschied zu der von ihr abgelehnten AVE von Lohntarifen. Tarifliche Mindestlöhne wiederum werden im Baugewerbe durch

Rechtsverordnung nach AEntG allgemeinverbindlich erklärt (Helfen 2013, S. 486f.).

In der bereits oben zitierten Befragung von Nicklich äußerten sich 52 % der Geschäftsführer aus der Baubranche positiv zur AVE (Nicklich 2013, Tabelle 4). Auch die von uns befragten Vertreter der Verbände der Baubranche, ZDB und HDB, waren zufrieden mit der Anwendung der AVE in ihrer Branche. Die AVE sei vergleichbar mit „Korsettstangen, die dem Arbeitsmarkt in der Baubranche Halt geben ... Die Vorteile überwiegen bei Weitem“, so der Vertreter des ZDB (Interview DE 1).

Dennoch kam es seit den 1990er Jahren immer wieder zu Konflikten, da die BDA die AVEs von tariflichen Mindestlöhnen in der Baubranche kritisch sieht (BDA 2017a, 2017b). Hintergrund dieses Konflikts ist die europäische Arbeitnehmerentsendung, von welcher die Baubranche besonders betroffen ist. Im Unterschied zu anderen Branchen erkannte die Baubranche daher ein Interesse an der Begrenzung von Lohndumping. Nach der Einführung des AEntG kam es 1997 erstmals zu einem offenen Konflikt zwischen den Branchenverbänden und der BDA über eine AVE. Die Tarifparteien der Baubranche beabsichtigten einen Mindestlohn nach AEntG allgemeinverbindlich zu erklären, was von den Arbeitgebervertretern im Bundestarifausschuss abgelehnt wurde (Asshoff 2012, S. 543ff.). Die Arbeitgebervertreter kamen von der BDA, Gesamtmetall, und Gesamttextil (Schlachter 2010, S. 28; Czommer/Worthmann 2005, S. 6). Dieser Konflikt führte zum zwischenzeitlichen Austritt der beiden Bauverbände aus der BDA. Der damalige Arbeitsminister Norbert Blüm vermittelte einen Kompromiss (Asshoff 2012, S. 543). Aufgrund eines Beschlusses der BDA Ende der 1990er Jahre, keiner AVE von neuen Tarifmaterien mehr zuzustimmen, konnte zudem die tarifvertragliche Zusatzrente in der Baubranche nicht mehr für allgemeinverbindlich erklärt werden (ebd., S. 544).

3.2.2 Einzelhandel

Im Einzelhandel war die AVE bis Anfang der 1990er Jahre weit verbreitet, ging jedoch in den 1990er Jahren stark zurück. Die Zahl der allgemeinverbindlichen Tarifverträge sank von 67 (1997) auf 3 (2013) (Wiedemuth 2013). Bis Anfang der 1990er Jahre unterstützten die Arbeitgeber im Einzelhandel die AVE und beantragten diese in der Regel selbst. Ab Mitte der 1990er Jahre wandten sich jedoch einige Handelsketten von der AVE ab, was zu einer Spaltung in Befürworter und Gegner der AVE führte.

Dieser Konflikt kam in unterschiedlichen Haltungen der beiden Verbände des Einzelhandels zum Ausdruck, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mittel- und Großbetriebe des Einzelhandels (BAG) und dem Hauptverband des deutschen Einzelhandels (HDE). Die BAG vertrat primär Großunternehmen, wobei deren Mitglieder etwa 10 % des Branchenumsatzes repräsentierten, die HDE primär Klein- und Mittelunternehmen, welche etwa 80 % des Branchenumsatzes erwirtschafteten, wobei etwa 98 % sei-

ner Mitglieder weniger als 50 Mitarbeiter hatten (Behrens 2011, S.175).

Während bis Anfang der 1990er Jahre der HDE die Federführung in der Tarifpolitik innehatte, begann die BAG zwischen 1995 und 2002, abhängig vom Bundesland, eigenständig mit den Gewerkschaften zu verhandeln, eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT) anzubieten und die AVE offen zu hinterfragen (ebd., S.178). Durch die dadurch entstandene Tarifkonkurrenz sah sich der HDE seinerseits gezwungen, ebenfalls eine OT-Mitgliedschaft anzubieten und sich von der AVE zu verabschieden, um einen Mitgliederabfluss zur BAG zu verhindern. Gleichzeitig übten auch die BDA-Landesverbände Druck auf den HDE aus, die AVE einzuschränken (ebd., S.182).

Laut Medienberichten befürworten einige Konzerne im Einzelhandel eine Rückkehr zur AVE, darunter Lidl, Aldi Nord, Otto, Rewe und Metro (dpa 2017; Wiedemuth 2013). Lidl-Aufsichtsratsvorsitzender Klaus Gehrig begründete diese Position mit der Lohnkonkurrenz durch Amazon und andere Anbieter. Konflikte innerhalb der Branche führten also zu einem Ende der AVE im Einzelhandel, wenngleich der brancheninterne Konflikt weiter schwelt.

Im Unterschied zur Baubranche ist jedoch der Einzelhandel nicht von Arbeitnehmerentsendung betroffen, Lohndumping aus anderen EU-Ländern spielt daher keine Rolle. Wegen des dadurch geringeren Problemdruckes ist auch die Unterstützung für die AVE im Einzelhandel geringer als in der Baubranche.

4 Niederlande

Wie in vielen modernen Industriestaaten gibt es auch in den Niederlanden eine Reihe von Entwicklungen, die erheblichen Druck auf das Tarifsysteem ausüben. So werden beispielsweise abnehmende Gewerkschaftsmacht und ein wachsender Dienstleistungssektor, welcher typischerweise besser organisierte Industriearbeitsplätze ersetzt, in einigen Studien als Anzeichen für eine Erosion des Tarifsystems gewertet (de Beer/Keune 2018; de Beer 2013). Nichtsdestotrotz hat sich das niederländische System der Industriellen Beziehungen insgesamt als widerstandsfähig erwiesen. Im Gegensatz zu verschiedenen anderen Ländern hat es zum Beispiel keine Verlagerung des Tarifgeschehens von Verbands- auf Unternehmensebene gegeben. Arbeitsbedingungen und Löhne werden immer noch maßgeblich durch flächentarifliche Regelungen geprägt und die Tarifbindung hat seit den 1980er Jahren sogar leicht zugenommen.

Darüber hinaus waren die Tarifparteien auch erfolgreich darin, die – seit den 1990er Jahren besonders stark angestiegene – Teilzeitbeschäftigung arbeitsrechtlich Nor-

malarbeitsverhältnissen weitgehend gleichzustellen. Diese relative Stabilität des niederländischen Tarifsystems lässt sich im Wesentlichen auf die rege Nutzung von AVEs zurückführen, welche durch die breite Unterstützung der Arbeitgeberverbände ermöglicht wird (vgl. Rojer/Veldt 2012).

4.1 Bedeutung der AVE in den Niederlanden

Allgemeinverbindlicherklärungen erfreuen sich in den Niederlanden hoher Beliebtheit und deckten 2018 59 % aller Branchentarifverträge und 71 % aller branchentarifgebundenen Arbeitsverhältnisse ab (SZW 2019, Tabelle VIII. 6b). Vor dem Hintergrund der ähnlich wie in Deutschland stark sinkenden Gewerkschaftsmitgliederzahlen hat die AVE für den Fortbestand des niederländischen Flächentarifsystems seitdem noch an Bedeutung gewonnen. Arbeitgebervertreter sind sich dieser Situation bewusst und begründen ihre Unterstützung für die Erstreckung von Tarifverträgen mit dem Wunsch, den Branchentarifvertrag erhalten zu wollen (Interviews NLD 1, NLD 3, und NLD 4).

In diesem Sinne besteht die Hauptwirkung der AVE weniger in der direkten Erstreckung auf nicht-tarifgebundene Arbeitgeber, welche lediglich 7 % der von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen erfassten Arbeitnehmer beschäftigen (de Beer 2013). Ihr positiver Effekt wird vielmehr darin gesehen, dass sie die Attraktivität eines Verbandsaustrittes faktisch unterbindet, weil sie den Automatismus zwischen Verbandsaustritt und Tariffucht kappt und damit Kostenvorteile für Arbeitgeber, die normalerweise mit einem Tarifaustritt einhergehen, verhindert. Dies wiederum ist ein Aspekt, der bei organisierten Arbeitgebern auf große Zustimmung trifft (Interviews NLD 1 bis NLD 9), was auch erklärt, warum die Verbandsflucht in den Niederlanden, im Gegensatz zu Deutschland, kein Problem darstellt und die Verbandsmitgliedschaft nach wie vor auf 60–86 % (nach Mitarbeitern) geschätzt wird (Visser 2019; OECD 2017, Figure 4.4).

Die flächendeckende Anwendung der AVE hat es Arbeitgebern zudem erheblich erschwert, ihre Lohnkosten über Auslagerung oder Formen der atypischen Beschäftigung wie die Arbeitnehmerüberlassung zu senken. Denn die Gewerkschaften haben es geschafft, die vermehrte Nutzung solcher Methoden durch eine Ausdehnung tariflicher Standards auf Zeitarbeitsfirmen und die Dienstleistungsbranche zu regulieren. Diese Bestrebungen werden von den Arbeitgeberverbänden weitgehend unterstützt (Visser 2013).

Die rege Nutzung von Allgemeinverbindlicherklärungen ist auch durch deren einfache Verfahrensweise zu erklären. So liegt die Entscheidung über die gesetzliche Erstreckung, anders als in Deutschland, einzig und allein beim Minister für Soziale Angelegenheiten. In der Regel genehmigt dieser eine Erstreckung ohne eingehende Prüfung, soweit die antragstellenden Tarifvertragsparteien über 55 % der von der AVE betroffenen Arbeitnehmer

repräsentieren. Im Falle eines formellen Widerspruchs ist der Minister lediglich verpflichtet, die entsprechenden Tarifparteien vor seiner Entscheidung anzuhören. Darüber hinaus kann der Minister auch unabhängig von der bestehenden Tarifabdeckung einem Antrag auf AVE stattgeben oder ihn verweigern, sofern dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Letztere Option wird jedoch in der Praxis selten genutzt (Delsen 2008, S. 39ff.; Meer et al. 2003, S. 63ff.; Visser 2018, S. 39f.).

4.2 Die Haltung der niederländischen Arbeitgeberverbände zur AVE

Da auch in den Niederlanden eine Allgemeinverbindlicherklärung vonseiten der Tarifpartner initiiert werden muss, ist ihre Nutzung folglich auf die breite Unterstützung durch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände angewiesen. Im Gegensatz zu Deutschland gibt es keine Anzeichen dafür, dass dieser Mechanismus in den Niederlanden durch Branchenverbände infrage gestellt wird. Wie bereits erwähnt, hat es in den Niederlanden keinen Rückgang von AVEs gegeben und keiner der von uns befragten Arbeitgebervertreter hatte den Eindruck, dass die Anwendung der AVE ein Hindernis für das Werben neuer Mitglieder darstellt (Interviews NLD 1 bis NLD 9), so wie das mehrere Interviewpartner in Deutschland zum Ausdruck brachten (siehe Abschnitt 3). Im Gegenteil, viele Interviewpartner betonten explizit, dass die AVE ein wichtiges Mittel sei, um hohe Mitgliedschaftsraten und Branchentarifverträge zu erzielen (Interviews NLD 1, NLD 3, NLD 5, NLD 6, und NLD 9).

Dieser Befund wird durch andere Studien bestätigt. Auch sie konstatieren, dass niederländische Arbeitgeber gesetzlichen Erstreckungsmechanismen insgesamt positiv gegenüberstehen. Dies gilt sowohl für den Dienstleistungssektor als auch für den Exportsektor (Heijnen/van Rij 2003; Harteveld 2013). Die Hauptgründe hierfür liegen nach Angabe von Arbeitgebervertretern darin, dass AVEs rechtliche Unsicherheiten ausräumen sowie den Lohnkostenwettbewerb reduzieren (Heijnen/van Rij 2003; van den Berg/van Rij 2007). Zudem ist die weitgehende Unterstützung für die AVE Umfragen zufolge nicht auf originär tarifgebundene Arbeitgeber beschränkt, auch 82 % der nicht-organisierten Unternehmen beurteilen diese grundsätzlich positiv (Harteveld 2013).

Die führenden Spitzenverbände sprechen sich ebenfalls alle für eine Nutzung der AVE aus. So hat sich zum Beispiel der mitgliederreichste Spitzenverband, die VNO-NCW, welcher das Sprachrohr großer Unternehmen ist, wiederholt für AVEs ausgesprochen. Aus Sicht der VNO-NCW bieten AVEs den Vorteil, dass sie Mitgliedsunternehmen vor denjenigen schützen, die „sich durch Nicht-Mitgliedschaft von Branchentarifverträgen zu distanzieren versuchen“ (StvdA 1989). Die anderen niederländischen Spitzenverbände, die MKB, welche hauptsächlich kleine und mittlere Unternehmen vertritt, und der Land-

wirtschaftliche Interessensverband LTO, nehmen ähnliche Haltungen ein (SER 2006, 2012).

Die Verbände können sich in ihrer Position auch auf die Berichte der – in der niederländischen Politik einflussreichen – korporatistischen Institutionen stützen. Sowohl die paritätisch besetzte Stiftung der Arbeit (Stichting van de Arbeid, StvdA) wie auch der Sozial-ökonomische Rat (Sociaal-Economische Raad, SER) haben sich klar zum Flächentarifvertrag bekannt und argumentieren, dass dieser Transaktionskosten spare, Stabilität fördere und es den Tarifparteien ermögliche, durch eigenständige Regulierung staatliche Einmischung abzuwenden (SER 2006, 2012).

Diese Stellungnahmen der Stiftung für Arbeit und des Sozial-ökonomischen Rates haben, da sie auf einem Konsens der Sozialpartner aufbauen, nach wie vor erheblichen Einfluss auf die parlamentarische Meinungsbildung (Oude Nijhuis 2018). Seit Anfang der 1990er Jahre lässt sich jedoch beobachten, dass Parteien rechts der Mitte einen zunehmend kritischen Kurs gegenüber der häufigen Nutzung von AVEs fahren. Die liberale Volkspartei für Freiheit und Demokratie (VVD) sowie die populistische Freiheitspartei (PVV) fordern seit einigen Jahren eine Abschaffung der AVE.

Dass sich die ablehnende Haltung dieser Parteien bis jetzt nicht in Gesetzesinitiativen widerspiegelt, lässt sich maßgeblich durch den konsequenten Widerstand der Arbeitgeberverbände gegen solche Bestrebungen erklären. Dieser Widerstand äußert sich auf zweierlei Art: Erstens haben sich Arbeitgeberverbände gegenüber der Politik stets positiv über die AVE geäußert und dieser Auffassung auch durch ihre Mitgliedschaften in der Stiftung für Arbeit und dem Sozial-ökonomischen Rat Ausdruck verliehen. Diese korporatistischen Expertengremien evaluieren die Funktion der AVE seit Ende der 1980er Jahre regelmäßig (StvdA 1989, 2006, 2011; SER 1992, 2012, 2013), ihre Bewertungsberichte widersprechen der These, dass Allgemeinverbindlicherklärungen die Lohnkosten übermäßig erhöhen (siehe de Ridder/Euwals 2016). Dieser Befund ist wenig überraschend, da die Lohnquote in den Niederlanden ähnlich stark abgenommen hat wie in Deutschland (van der Velden 2016).

Zweites haben sich Arbeitgebervertreter vehement dagegen ausgesprochen, die AVE stärker an weitere Kriterien, wie Ausbildungsklauseln oder Ermöglichung eines Lohnkorridors, zu knüpfen, wie es von einigen prominenten Vertretern christdemokratischer und liberaler Parteien seit geraumer Zeit gefordert wird. Die Arbeitgeber befürchten zum einen, dass die Bindung der AVEs an solche Bedingungen zu einer stärkeren Politisierung der Tarifverhandlungen und folglich zu deren Destabilisierung führen könnte. Zum anderen würde die Berücksichtigung zusätzlicher Kriterien die regelmäßige Erstreckung von Tarifverträgen erschweren, wodurch die Arbeitgeberverbände den hohen Deckungsgrad des Tarifsystems gefährdet sehen (SZW 2004; Interview NLD 4).

4.3 Reformen der AVE in den Niederlanden

Die Spitzenverbände haben zudem aktiv Reformen unterstützt, die darauf abzielen, das bestehende Tarifgefüge zu schützen. Ein Beispiel ist die Reform des AVE-Gesetzes von 2007, welches die Abweichung von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen erheblich erschwert hat. Vor dieser Reform war es Arbeitgebern relativ einfach möglich, über Haustarifverträge eine Befreiung von allgemeinverbindlich erklärten Regelungen zu erreichen. Da man davon ausging, dass solche Haustarifverträge Arbeitnehmer in aller Regel besserstellen würden, wurden solche Ausnahmen ursprünglich nicht als Bedrohung für den Flächentarifvertrag verstanden. Dies änderte sich, als es Mitte der 2000er Jahre Anzeichen gab, dass mehrere Verkehrsunternehmen systematisch gelbe Gewerkschaften gegründet hatten, um mit deren Hilfe für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge zu umgehen und sich somit einen unlauteren Wettbewerbsvorteil zu sichern. Daraufhin sprachen sich sowohl die VNO-NCW wie auch die MKB dafür aus, Befreiungsanträge und insbesondere die Repräsentativität der antragstellenden Gewerkschaften einer genaueren Prüfung zu unterziehen (Stvda 2006). Abgesehen von den direkt betroffenen Unternehmen stieß dieser Reformvorschlag in der Arbeitgebergemeinschaft auf Zustimmung.

Zusätzlich haben die Spitzenarbeitgeberverbände auch eine Reihe von Maßnahmen zur Besserstellung atypischer Beschäftigungsverhältnisse unterstützt. Ein gutes Beispiel hierfür ist die Teilzeitbeschäftigung, die in den Niederlanden weit verbreitet ist. Maßgeblich für deren breite Akzeptanz ist, dass diese Beschäftigungsverhältnisse bereits seit den 1980er Jahren tarifrechtlich weitgehend gleichgestellt sind und es auch bereits seit 1996 ein entsprechendes arbeitsrechtliches Diskriminierungsverbot gibt. Diese Regelungen gehen zwar maßgeblich auf gewerkschaftliche Initiativen zurück, die von Arbeitgeberseite allerdings konstruktiv aufgenommen wurden, weil sie sich sorgten, dass Teilzeitverträge andernfalls lediglich im Niedriglohnsektor zur Anwendung kommen würden (Stvda 1993; SER 1993).

5 Diskussion

Die beiden Länderfallstudien zeigen, wie deutsche und niederländische Arbeitgeberverbände die AVE beurteilen. Bei den deutschen Verbänden dominiert, mit Ausnahme einiger weniger Branchen wie der Baubranche, die Sichtweise, dass die AVE die Löhne nach oben treibt, indem sie ein Lohnkartell schafft. Die niederländischen Verbände sind hingegen der Auffassung, dass die AVE den Lohnwettbewerb reguliert und gleiche Wettbewerbsbedingungen ermöglicht. Deutsche Verbände sehen offenbar die Möglichkeit der Unterbietung von Tariflöhnen durch nicht-tarifgebundene Firmen entweder als unproblematisch an oder sie bewerten die Tarifunterbietung durch nicht-tarifgebundene Firmen sogar als wünschenswert. Selbst in der Baubranche, wo die Arbeitgeber die AVE unterstützen, erstreckt sich diese nicht auf die gesamte Tarifskala, sondern es werden lediglich Mindestlöhne und gemeinsame Einrichtungen zur tariflichen Sozialpolitik für allgemeinverbindlich erklärt.

Die Einführung von OT-Mitgliedschaften in den 1990er Jahren verstärkte sodann ein bereits davor existierendes voluntaristisches Verständnis des Branchentarifvertrags aufseiten der deutschen Arbeitgeber. Die

Anwendung der AVE wurde durch die Einführung der OT-Mitgliedschaften de facto in vielen Branchen verunmöglicht, da die Verbände bei Zustimmung zu einer AVE mit Austritten von OT-Mitgliedern rechnen müssen. Dennoch sind Konflikte innerhalb einer Branche zwischen tarifgebundenen und tarifungebundenen Unternehmen denkbar, wenn es zu aggressivem Lohnwettbewerb kommt. Solche brancheninternen Konflikte lassen sich in Deutschland jedoch nur im Einzelhandel beobachten, wo in den letzten Jahren einzelne Unternehmen immer wieder eine Rückkehr zur AVE forderten.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen die zentrale Bedeutung der Arbeitgeberhaltungen für die Stabilität des Flächentarifsystems. Auch das in Deutschland 2014 in Kraft getretene Tarifautonomiestärkungsgesetz führte nicht zu der vom Gesetzgeber intendierten Aufwertung der AVE, da ihre Anwendung weiterhin durch die Vetomacht des Tarifausschusses behindert wird. Etwas anders sieht die Situation in den Fällen aus, in denen eine Allgemeinverbindlicherklärung nach dem AentG erfolgen kann, wie beispielsweise beim tariflichen Mindestlohn, da hier der Tarifausschuss kein Vetorecht mehr hat. Daher kann in Deutschland eine wirksame Regulierung von Unterbietungswettbewerb derzeit nur durch den gesetzlichen Mindestlohn und allgemeinverbindliche Mindestlöhne nach dem AentG erfolgen, jedoch nicht durch die AVE nach dem TVG.

Der Vergleich mit den Niederlanden zeigt, dass eine Stabilisierung des Branchentarifvertrags in Deutschland mit Hilfe der AVE nicht durch institutionelle Reformen alleine erreicht werden kann, sondern ein Umdenken bei den Arbeitgeberverbänden erfordern würde. Allerdings erscheint aufgrund der Verfestigung von OT-Mitgliedschaften in vielen deutschen Arbeitgeberverbänden ein solches Umdenken mittelfristig eher unwahrscheinlich. Im Hinblick auf die längerfristige Weiterentwicklung der AVE in Deutschland wäre jedoch ein grundsätzlicher ordnungspolitischer Dialog zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern über die Gestaltung des Lohnwettbewerbs durch nicht tarifgebundene Firmen nötig, bei dem der Blick auf die Erfahrungen in anderen Ländern hilfreich sein kann: Denn aus Sicht der niederländischen Arbeitgeberverbände führt die AVE dort keineswegs zu höheren Lohnkosten, sondern stellt stattdessen eine wünschenswerte Regulierung des Lohnwettbewerbs dar. Auch Verbandsflucht durch mit der AVE unzufriedene Firmen findet in den Niederlanden nicht statt. ■

LITERATUR

- Asshoff, G.** (2012): Sozial- und tarifpolitische Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen im Baugewerbe, in: WSI-Mitteilungen 65 (7), S. 541–546, https://www.wsi.de/data/wsimit_2012_07_asshoff.pdf
- BDA (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände)** (2014): Gesetzentwurf für Mindestlohn schwächt Tarifautonomie und schafft Einstiegsbarrieren am Arbeitsmarkt: Stellungnahme zum Gesetzentwurf zur „Stärkung der Tarifautonomie“, Berlin
- BDA** (2017a): Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen – kompakt, Berlin
- BDA** (2017b): Ausnahmeinstrument Allgemeinverbindlicherklärung, http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Allgemeinverbindlicherkla (letzter Zugriff: 7. Juni 2020)
- de Beer, P.** (2013): 30 jaar na Wassenaar: de Nederlandse arbeidsverhoudingen in perspectief, Den Haag
- de Beer, P. / Keune, M.** (2018): De erosie van het poldermodel, in: Mens en maatschappij 93 (3), S. 231–260
- Behrens, M.** (2011): Das Paradox der Arbeitgeberverbände: Von der Schwierigkeit, durchsetzungsstarke Unternehmensinteressen kollektiv zu vertreten, Berlin
- Behrens, M.** (2013): Arbeitgeberverbände – auf dem Weg in den Dualismus?, in:

- WSI-Mitteilungen 66 (7), S. 473–481, https://www.wsi.de/data/wsimit_2013_07_behrens.pdf
- van den Berg, N. / van Rij, C.** (2007): Ervaringen van werkgevers met de cao en avv, Amsterdam
- Bispinck, R.** (2012): Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen – vom Niedergang zur Reform?, in: WSI-Mitteilungen 65 (7), S. 496–507, https://www.wsi.de/data/wsimit_2012_07_bispinck.pdf
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)** (2017): Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, Bonn
- Czommer, L. / Worthmann, G.** (2005): Von der Baustelle auf den Schlachthof: Zur Übertragbarkeit des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf die deutsche Fleischbranche. Institut Arbeit und Technik: IAT-Report 2005-03, Gelsenkirchen
- Däubler, W.** (2012): Reform der Allgemeinverbindlicherklärung – Tarifrecht in Bewegung?, in: WSI-Mitteilungen 65 (7), S. 508–516, https://www.wsi.de/data/wsimit_2012_07_daeubler.pdf
- Delsen, L.** (2008): Werken in het land van Kokanje, in: Gestel, N. V. / Benders, J. / Nijs, W. D. (Hrsg.): Arbeidsbestel en werknemersparticipatie, Den Haag, S. 39–43
- Deutscher Bundestag** (2019): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Pascal Meiser, Fabio de Masi, Susanne Fersch, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE, Drucksache 19/8131, Berlin
- dpa** (2017): Lidl-Chef für allgemeingültige Tarifverträge, Hannoversche Allgemeine vom 18.05.2017
- Günther, W.** (2019): Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen als „Institutioneller Stabilisierer“ in Tarifvertragssystem: Institutionelle Entwicklung und Akteurinteressen in Deutschland, den Niederlanden und Finnland, Dissertation, Freie Universität Berlin, Otto-Suhr-Institut
- Günther, W.** (2020): Branchenspezifische Interessen an der Allgemeinverbindlicherklärung in Deutschland, in: Industrielle Beziehungen 27 (4), S. 415–436
- Handelsblatt** (1998): „Angriff auf die Tarifautonomie“ vom 16. November 1998, S. 5
- Harteveld, L.** (2013): De cao: terug van nooit weggeweest, in: Veldt, K. (Hrsg.): Ontwerpers in arbeidsverhoudingen: draagvlak van de cao, Den Haag
- Heijnen, M. V. / Van Rij, C.** (2003): Ervaringen van werkgevers met de cao en avv, Den Haag
- Helfen, M.** (2013): Sozialpartnerschaft bei Arbeitgeberverbänden: „Schnee von gestern“ oder vor der Renaissance?, in: WSI-Mitteilungen 66 (7), S. 482–490, https://www.wsi.de/data/wsimit_2013_07_helfen.pdf
- Meer, M. V. D. / Visser, J. / Wilthagen, T. / Van Der Heijden, P.** (2003): Weg van het overleg? Twintig jaar na Wassenaar: naar nieuwe verhoudingen in het Nederlandse model, Amsterdam
- Müller-Jentsch, W.** (1993): Das (Des-)Interesse der Arbeitgeber am Tarifvertragssystem, in: WSI-Mitteilungen 60 (8), S. 496–502
- Nautz, J. P.** (1985): Die Durchsetzung der Tarifautonomie in Westdeutschland, Frankfurt a. M. / New York
- Nicklich, M.** (2013): Tarifpolitische Positionen der deutschen Arbeitgeberverbände, in: WSI-Mitteilungen 66 (7), S. 526–532, https://www.wsi.de/data/wsimit_2013_07_nicklich.pdf
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development)** (2017): Employment Outlook 2017, Paris
- Oude Nijhuis, D.** (2015): Incomes Policies, Welfare State Development and the Notion of the Social Wage, in: Socio-Economic Review 13 (4), S. 771–790
- Oude Nijhuis, D.** (2018): Religion, Class, and the Post-War Development of the Dutch Welfare State, Amsterdam
- Prokop, F.** (2017): Die Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG: Eine verfassungsrechtliche Untersuchung der Änderungen durch das Tarifautonomie-stärkungsgesetz 2014, Baden-Baden
- de Ridder, M. / Euwals, R.** (2016): What are the wage effects of extending collective labour agreements? Evidence from the Netherlands: CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis: CPB Background Document April 2016, Den Haag
- Rojer, M. / Veldt, K. V. D.** (2012): Die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen: ein Eckpfeiler der niederländischen Arbeitsbeziehungen, in: WSI-Mitteilungen 65 (7), S. 525–533, https://www.wsi.de/data/wsimit_2012_07_rojer.pdf
- Schlachter, M.** (2010): The Posting of Workers Directive – German Reactions and Perceptions. University of Oslo, Department of Private Law: Formula Working Papers 14/2010, Oslo
- Schulten, T.** (2012): Stellenwert der Allgemeinverbindlicherklärung für die Tarifvertragssysteme in Europa, in: WSI-Mitteilungen 65 (7), S. 485–495, https://www.wsi.de/data/wsimit_2012_07_schulten.pdf
- Schulten, T.** (2018): The Role of Extension in German Collective Bargaining, in: Hayter, S. / Visser, J. (Hrsg.): Inclusive Labour Protection: The Application and Extension of Collective Agreements, Genf, S. 65–92
- Schulten, T.** (2019): German Collective Bargaining – from Erosion to Revitalisation?, in: Behrens, M. / Dribbusch, H. (Hrsg.): Industrial Relations in Germany: Dynamics and Perspectives, Baden-Baden, S. 11–30
- SER (Sociaal-Economische Raad)** (1992): Advies inzake de toepassing en de verruiming van de mogelijkheden tot AVV, Den Haag
- SER** (1993): Advies deeltijdarbeid, Den Haag
- SER** (2006): Raadsvergadering. 16-10-1992, Den Haag
- SER** (2007): Industrial Relations and the Adaptability of the Dutch Economy, Den Haag
- SER** (2012): Verschuivende economische machtsverhoudingen, Den Haag
- SER** (2013): Verbreding draagvlak cao-afspraken, Den Haag
- StvdA (Stichting van de Arbeid)** (1989): Advies inzake het beleid ten aanzien van het algemeen verbindend verklaren en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten, Den Haag
- StvdA** (1993): Overwegingen en aanbevelingen ter bevordering van deeltijdarbeid en differentiatie in arbeidsduurpatronen, Den Haag
- StvdA** (2006): Reactie van de Stichting van de Arbeid op de voornemens van Minister De Geus met betrekking tot de wijziging van regels voor het verlenen van dispensatie van avv in verband met gebondenheid aan een ondernemings- of subsector-cao, zoals verwoord in de brief van 31 maart j.l., Den Haag, 11 september 2006, Den Haag
- StvdA** (2011): De invloed van het instrument AVV op de bevordering van de arbeidsparticipatie, Den Haag
- SZW (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)** (2004): Wijziging AVV-beleid, AV/CAM/04/56598, Den Haag
- SZW** (2019): Rapportage cao-afspraken 2018, Den Haag
- van der Velden, S.** (2016): Loonstrijd en loonontwikkeling in Nederland. Moet de vakbeweging zich bezinnen op het te volgen beleid?, Amsterdam
- Visser, J.** (2013): De krimp van de collectieve arbeidsverhoudingen in Europa, in: Beer, P. D. (Hrsg.): Arbeidsverhoudingen onder druk, Den Haag
- Visser, J.** (2018): Extension Policies Compared: How the Extension of Collective Agreements works in the Netherlands, Switzerland, Finland and Norway, in: Hayter, S. / Visser, J. (Hrsg.): Collective Agreements: Extending Labour Protection, Genf, S. 33–64
- Visser, J.** (2019): ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 55 countries between 1960 and 2018, Amsterdam Institute for Advanced Labor Studies, Version 6.1 (November 2019), Amsterdam
- Wiedemuth, J.** (2013): Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen im Einzelhandel – vor einer Renaissance?, www.boeckler.de/pdf/v_2013_06_25_wiedemuth.pdf (letzter Zugriff: 10. Juli 2020)
- Windmuller, J. / de Galan, C. D. / Zweeden, A. F. V.** (1979): Arbeidsverhoudingen in Nederland, Amsterdam
- WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung)** (2019): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, Düsseldorf
- ZDB (Zentralverband deutsches Baugewerbe)** (2013): Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen auf eine neue gesetzliche Grundlage stellen! Positionspapier, ZDB-Forderungen, Berlin, S. 3

AUTOREN

THOMAS PASTER, Dr., Assistenzprofessor in Sozialwissenschaften, Universität Roskilde, Dänemark. Arbeitsschwerpunkte: Sozialpolitik, Steuerpolitik, Arbeitgeberverbände.

@ paster@ruc.dk

DENNIE OUDE NIJHUIS, Dr., Assistenzprofessor, Universität Leiden, Niederlande. Arbeitsschwerpunkte: Geschichte des Sozialstaats, Gewerkschaften.

@ D. M. Oude-Nijhuis@hum.leidenuniv.nl

MAXIMILIAN KIECKER, MA, Doktorand, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung. Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen, europäische Integration.

@ kiecker@mpifg.de