

Die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen: ein Eckpfeiler der niederländischen Arbeitsbeziehungen

In den Niederlanden ist die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Branchentarifverträgen weit verbreitet. Sie unterstützt ein hochgradig koordiniertes und ökonomisch effizientes Tarifvertragssystem und gehört somit zu den Kernbestandteilen des niederländischen Modells der Arbeitsbeziehungen. Das Instrument der AVE trägt zur Herausbildung stabiler Arbeitsbeziehungen bei, fördert den Arbeitsfrieden und bildet somit eine solide Grundlage für die Wirtschafts- und Sozialpolitik. Deshalb wird die AVE nicht zuletzt auch von einer großen Mehrheit der niederländischen Arbeitgeber unterstützt. Allerdings sind die Politik und die Tarifvertragsparteien stets gefordert, die Balance zwischen den Vorteilen allgemeinverbindlicher Tarifverträge und den Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen neu auszutarieren. ●

MAURICE ROJER, KARIN VAN DER VELDT

1. Einleitung

Für die niederländische Wirtschaft bildet das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen einen wesentlichen Eckpfeiler in den Beziehungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften. Dies gilt, obwohl die quantitative Wirkung der AVE auf den ersten Blick eher begrenzt ist und ihre Folgen auch in den Niederlanden durchaus umstritten sind, was regelmäßig zu Kontroversen in der niederländischen Politik führt. Die diskrete und weitgehend reibungslose Anwendung der AVE scheint sich in der Praxis hingegen als ein wichtiges Instrument für stabile Arbeitsbeziehungen und eine relativ erfolgreiche Wirtschaft bewährt zu haben.

Der folgende Beitrag widmet sich diesem Thema. Im ersten Teil (Abschnitt 2) beschreiben wir die gesetzlichen Grundlagen der AVE und stellen die verschiedenen rechtlichen Vorgaben und prozeduralen Regeln für ihre konkrete Anwendung dar. Eine besondere Aufmerksamkeit gilt dabei dem Recht des niederländischen Arbeitsministers (*Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*), unter bestimmten Bedingungen Ausnahmen von der AVE zuzulassen. Dies ist deshalb von Bedeutung, weil zwischenzeitliche Veränderungen in der niederländischen AVE-Politik sich vor allem auf die mehr oder weniger weitreichende Gestaltung dieser Ausnahmereglungen bezogen haben.

Im zweiten Teil (3) befassen wir uns mit der praktischen Relevanz der AVE für die niederländische Tarifpolitik. Hierbei zeigen wir auf, wie viele Tarifverträge üblicherweise für allgemeinverbindlich erklärt werden und wie viele Arbeitnehmer davon betroffen sind. Darüber hinaus betrachten wir die Bedeutung der AVE für das Funktionieren und die Effizienz des sogenannten niederländischen „Poldermodells“, das auf einer ausgeprägten „Verhandlungsökonomie“ zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften beruht. Dies wird u. a. deutlich an den Positionen sowohl der organisierten als auch der nicht-organisierten Unternehmen zur AVE. Schließlich erörtern wir, auf welche Weise die AVE von Tarifverträgen das niederländische Tarifvertragssystem stabilisiert und wie sie zu einem austarierten System einer über verschiedene Handlungsebenen koordinierten Tarif- und Sozialpolitik beiträgt. Abschnitt 4 zieht ein Fazit. Zusammenfassend lautet unsere These, dass die AVE ein unverzichtbarer Kitt für das System der niederländischen Arbeitsbeziehungen ist. ▶

● Übersetzung aus dem Englischen: Katja Rietzler und Thorsten Schulten.

2. Rechtliche Rahmenregelungen

2.1 Historische Entwicklung des AVE-Gesetzes

Die rechtliche Grundlage für die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen bildet in den Niederlanden ein eigenständiges Gesetz über die AVE (*Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten – Wet AVV*), das bereits 1937 verabschiedet wurde, 1939 in Kraft trat (Mok 1939) und nach 1945 seine volle Wirkung entfaltete. Vor der Verabschiedung wurde 35 Jahre lang über die Einführung eines entsprechenden Gesetzes diskutiert (Van der Veldt 2002). Der wichtigste Grund für die Annahme des niederländischen AVE-Gesetzes lag schließlich in dem Ziel, durch die verbindliche Festlegung bestimmter Löhne und Arbeitsbedingungen innerhalb einer Branche den Arbeitskostenwettbewerb zu verhindern und damit die Einhaltung des Arbeitsfriedens zu fördern. Die Regierung wollte bestehende Tarifverträge über die AVE stärken, indem nicht-organisierten Arbeitgebern die Möglichkeit genommen wurde, durch das Unterbieten bestehender Lohnstandards Konkurrenzvorteile zu erzielen und damit die Existenz und Fortentwicklung von Tarifverträgen zu unterminieren. Die Befürworter der AVE hielten es zudem für wünschenswert, dass sich die Arbeitsbedingungen anstatt durch zentralisierte staatliche Regelung durch die dezentrale Selbstregulierung der Tarifvertragsparteien entwickeln sollten. Schließlich gingen die AVE-Befürworter davon aus, dass einheitliche Arbeitsbedingungen und die Begrenzung des Lohnkostenwettbewerbs die Rationalisierung des Arbeitsprozesses fördern würden.

Das Hauptargument der AVE-Gegner bestand hingegen in der Befürchtung, dass die durch die AVE intendierte Vermeidung von Wettbewerb bei den Arbeitskosten dazu führen könnte, dass die Löhne übermäßig ansteigen würden. Ferner wurde gemutmaßt, dass der fehlende Wettbewerb bei den Löhnen jedweden Leistungsanreiz aufseiten der Beschäftigten ausbremsen würde. Schließlich wurde auch kritisiert, dass durch die AVE-Tarifverträge, die ausschließlich von privaten Vertragsparteien abgeschlossen wurden, in allgemeines Recht umgewandelt würden. Dadurch würde wirtschaftliche Macht de facto zu gesetzgeberischer Macht. Letztendlich konnten sich jedoch die Befürworter der AVE durchsetzen, sodass schließlich 1937 das bis heute gültige Gesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung verabschiedet wurde.

2.2 Allgemeine Rechtsgrundlagen der AVE

Gemäß § 1 des niederländischen Tarifvertragsgesetzes (*Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst – Wet CAO*) von 1927 ist ein Tarifvertrag definiert als „eine Vereinbarung, die zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern bzw. einer Arbeitgebervereinigung oder mehreren mit uneinge-

schränkter Rechtsfähigkeit und einer Arbeitnehmervereinigung oder mehreren geschlossen wird und die hauptsächlich oder ausschließlich die Beschäftigungsmodalitäten und -konditionen regelt, die bei Arbeitsverträgen gelten.“ Eine Vereinigung von Arbeitgebern bzw. Arbeitnehmern gilt nur dann als tariffähig im rechtlichen Sinne, wenn ihre Satzung diese Befugnis ausdrücklich erwähnt (§ 2 Wet CAO).

Den Tarifvertragsparteien steht es frei, den Geltungsbereich des Tarifvertrags festzulegen. Dieser kann sich auf ein oder mehrere explizit genannte Unternehmen erstrecken, oder der Geltungsbereich kann über die Tätigkeit oder Eigenschaften des Unternehmens sowie die Tätigkeit oder Funktion der Arbeitnehmer definiert werden. In der Regel werden Tarifverträge entweder für einzelne Unternehmen oder bestimmte Branchen abgeschlossen. Das Gesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von 1937 kann nunmehr den durch die Tarifvertragsparteien vereinbarten Geltungsbereich erweitern. Es ermächtigt den Arbeitsminister, auf Antrag einer Tarifvertragspartei (vgl. dazu Abschnitt 2.3 und 2.5) die Gültigkeit eines Tarifvertrags auf alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer auszudehnen, die grundsätzlich unter den Tarifvertrag fallen würden, aber nicht unmittelbar durch ihre Mitgliedschaft in einer der Tarifvertragsparteien an den Tarifvertrag gebunden sind. Relevant ist diese Regelung in erster Linie für Branchentarifverträge, wo durch die AVE die Regelungen des Tarifvertrages auf die gesamte Branche ausgedehnt werden.

Die wichtigste rechtliche Wirkung der AVE besteht darin, dass sie für jeden Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Tarifvertrags alle Konditionen individueller Arbeitsverträge, die dem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zuwiderlaufen, aufhebt. Die widersprechenden Vereinbarungen in Einzelverträgen werden automatisch durch die für allgemeinverbindlich erklärten Regelungen ersetzt. Nach dem Erlöschen der AVE wird die Gültigkeit der früheren (aufgehobenen) individuellen Regelungen wiederhergestellt. Darüber hinaus gibt es auch eine ergänzende Wirkung der AVE: Wenn bestimmte Konditionen des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags nicht im Rahmen des Einzelvertrags geregelt sind, dann finden diese „ergänzenden“ Regelungen automatisch Anwendung.

Das Gesetz über die AVE regelt zudem zivilrechtliche Verfahren bei Verstößen gegen allgemeinverbindliche Tarifverträge. Obwohl die AVE offensichtlich einen Akt des öffentlichen Rechts darstellt, erfolgen zivilrechtliche Sanktionen, da die allgemeinverbindlichen tarifvertraglichen Regelungen, ebenso wie der Tarifvertrag generell, an die Stelle von individuellen Arbeitsverträgen treten (Fase/Van Drongelen 2004). Das Gesetz sieht ferner die Möglichkeit vor, während der Laufzeit eines Tarifvertrags die AVE von Änderungen desselben zu beantragen. Aufgrund von unerwarteten wirtschaftlichen Veränderungen kann es in der Tat nötig werden, den Tarifvertrag noch einmal zu öffnen, um schnell reagieren zu können (Mok 1939). Ohne die Option, auch Änderungen des Tarifvertrags für allgemeinverbindlich zu erklären, wäre die jeweilige Änderung be-

deutungslos, weil sie durch die bestehende AVE aufgehoben würde.

Tarifverträge enthalten häufig Klauseln, die es einzelnen Arbeitgebern ermöglichen, die Aussetzung des Tarifvertrags (bezüglich einer, mehrerer oder aller seiner Bestimmungen) zu beantragen. Auch für eine solche Öffnungsklausel gilt, dass sie wirkungslos ist, wenn nicht auch sie – und damit die Ermächtigung der Tarifparteien dazu, Unternehmen aus dem Tarifvertrag auszunehmen – für allgemeinverbindlich erklärt wird.

2.3 Tarifpolitische Voraussetzungen für eine AVE

Für die AVE bestehen in den Niederlanden im Wesentlichen drei Voraussetzungen: Als Erstes muss ein rechtsgültiger Tarifvertrag vorliegen. Der Tarifvertrag ist rechtsgültig, wenn er von rechtsfähigen Parteien unterzeichnet wurde, wenn er von unabhängigen Tarifparteien (gemäß ILO-Abkommen 87 und 98) abgeschlossen wurde und wenn er beim Arbeitsministerium erfasst und registriert wurde.

Die Allgemeinverbindlicherklärung muss zweitens von einer oder mehreren Tarifparteien beantragt werden. Der Minister ist nicht berechtigt, die Allgemeinverbindlichkeit auf eigene Initiative zu erklären. Eine automatische AVE kraft Gesetzes ist nicht vorgesehen. Gemäß dem niederländischen Tarifvertragsgesetz (§ 9 Wet CAO) sind ohne AVE nur Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Mitglieder einer der vertragsschließenden Tarifvertragsparteien sind, automatisch an den Tarifvertrag gebunden. Allerdings müssen tarifgebundene Arbeitgeber die Bestimmungen des Tarifvertrages gemäß § 14 Wet CAO auch für nicht gewerkschaftlich-organisierte Beschäftigte anwenden.

Drittens muss, um eine AVE aussprechen zu können, nach § 2 des niederländischen AVE-Gesetzes (Wet AVV) der Arbeitsminister zu der Überzeugung gelangt sein, dass die Repräsentativität des zugrunde liegenden Tarifvertrages gewährleistet ist und bereits eine deutliche Mehrheit („*belangrijke meerderheid*“) der Arbeitnehmer an den Tarifvertrag gebunden ist. In den Ausführungsbestimmungen zum Wet AVV (*Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring CAO-bepalingen*) wird eine „deutliche Mehrheit“ dann als gegeben angesehen, wenn der Tarifvertrag mindestens 55 % der Arbeitnehmer eines tarifgebundenen Unternehmens erfasst.

Darüber hinaus unterliegt die AVE einer Reihe von Beschränkungen: In territorialer, sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht wird der Geltungsbereich der AVE grundsätzlich durch den Geltungsbereich des zugrunde liegenden Tarifvertrags bestimmt. Die Geltungsdauer der AVE ist in der Regel auf maximal zwei Jahre begrenzt. Eine Ausnahme existiert für Tarifverträge, in denen gemeinsame Tariffonds (z.B. zur Finanzierung von Bildungseinrichtungen) geregelt werden. Da diese Fonds naturgemäß einen eher dauerhaften Charakter haben, ist hier eine AVE von maximal fünf Jahren zulässig. Eine AVE kann nie rückwirkend erfolgen.

In inhaltlicher Hinsicht gibt es einige Tarifbestimmungen, die prinzipiell nicht allgemeinverbindlich erklärt werden dürfen. Hierzu gehören alle Regelungen,

- die Bestimmungen zur Friedenspflicht und dem Verbot von Streiks enthalten;
- die richterliche Entscheidungen bei arbeitsrechtlichen Konflikten ausschließen;
- die darauf zielen, die Mitgliedschaft von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern in Arbeitgebervereinigungen oder Gewerkschaften zwingend vorzugeben;
- die eine Ungleichbehandlung von organisierten und nicht-organisierten Arbeitgebern oder Arbeitnehmern zur Folge haben;
- die arbeitspolitische Auflagen bei der Vergabe von Aufträgen und der Beschaffung von Waren formulieren.

Die Möglichkeiten, Tarifvertragsbestimmungen von der AVE auszunehmen, werden in detaillierter Weise in den jeweils aktuellen Ausführungsbestimmungen zum niederländischen AVE-Gesetz geregelt, die als Rechtsverordnung vom Arbeitsministerium erlassen werden. In den Ausführungsbestimmungen werden drei Punkte genannt, die eine Ablehnung der AVE von Tarifvertragsbestimmungen rechtfertigen:

(1) *Gesetzeswidrigkeit*: Hier wird unterschieden zwischen Verstößen gegen a) Gesetze und Regelungen, b) allgemeine Rechtsgrundsätze, c) Grundrechte. Grundsätzlich überprüft der Minister die Vereinbarkeit der Tarifklauseln mit dem Arbeitsrecht nur grob.

(2) *Konflikt mit dem öffentlichen Interesse*: Im Regelwerk zur AVE ist festgelegt, dass der Arbeitsminister die AVE für bestimmte tarifvertragliche Regelungen ablehnen kann, wenn sie angesichts der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung nicht im öffentlichen Interesse liegt. In Laufe der Geschichte der AVE wurde diese Begründung für die Ablehnung einer AVE nur einmal angewandt.

(3) *Unangemessene Benachteiligung Dritter*: Die Interessen Dritter können unangemessen verletzt werden, wenn z. B. die AVE einer Bestimmung beantragt wird, die zum Nachteil aller übrigen Versicherer den verpflichtenden Abschluss einer Versicherung bei einem bestimmten Versicherungsunternehmen vorsieht.

2.4 Ausnahmen von der AVE

Nach dem niederländischen AVE-Gesetz ist der Minister befugt, bei der AVE Ausnahmen zu machen. Diese werden als „Freistellung von der Allgemeinverbindlicherklärung“ bezeichnet. Es handelt sich dabei um eine Ermessensentscheidung des Ministers, für die die Ausführungsbestimmungen zum AVE-Gesetz eine Reihe gesonderter Regelungen beinhalten: ▶

(1) Die Tarifvertragsparteien, die eine AVE beantragen, können gleichzeitig im Namen Dritter (d.h. für bestimmte Unternehmen oder Teilbranchen) die Freistellung davon beantragen. Für diese Form des Freistellungsantrags bestehen keine weiteren Regeln oder Bedingungen. Dabei kann auch der Tarifvertrag, für den die AVE beantragt wird, selbst eine „Freistellungsklausel“ enthalten, in der bestimmte Modalitäten für die Befreiung von der AVE geregelt werden.

(2) Firmen und Teilbranchen können selbst einen Antrag auf Befreiung von der AVE stellen. Bis 2007 musste dabei lediglich die Bedingung erfüllt sein, dass das Unternehmen oder die Teilbranche, die die Freistellung wünschte, über einen eigenen rechtswirksamen Tarifvertrag verfügt. In diesem Fall erfolgte die Freistellung in der Regel quasi automatisch. Diese sehr leichten Freistellungsmöglichkeiten standen im Einklang mit einer Politik, die verstärkt auf differenzierte und dezentrale Tarifverhandlungen setzt. Hierbei wurde der Anspruch formuliert, ein vollkommenes Gleichgewicht zwischen der zentralisierten Politik der AVE von Tarifverträgen einerseits und der (auch dezentralen) Tarifautonomie andererseits zu etablieren.

Die eher „großzügige“ Ausnahmenpolitik begann ab 2003 jedoch kontraproduktiv zu wirken, sodass der Minister – veranlasst durch drei einzelne Freistellungsanträge – begann, die wahren Absichten der antragstellenden Parteien zu hinterfragen. Nach gründlicherer Prüfung gelangte er in diesen Fällen zu dem Schluss, dass die entsprechenden Tarifverträge nicht von unabhängigen Gewerkschaften unterzeichnet waren, wodurch hinreichend deutlich wurde, dass der alleinige Zweck der Befreiungsanträge in der Vermeidung der AVE bestand. Die Freistellung wurde daher erstmals verweigert.

Seit 2007 wurden die Regeln für die Aussetzung der AVE wieder verschärft, ohne jedoch den Spielraum für Ausnahmeregelungen, die maßgeschneiderte Arbeitsbedingungen auf betrieblicher Ebene ermöglichen, vollständig einzuschränken. Nach wie vor können Firmen und Teilbranchen, die über einen eigenen rechtswirksamen Tarifvertrag verfügen, die Freistellung von der AVE beantragen. Allerdings müssen sie hierbei nachweisen, dass ihr eigener speziellerer Tarifvertrag von unabhängigen Gewerkschaften unterzeichnet wurde. Die Kriterien für die Unabhängigkeit sind in den Ausführungsbestimmungen zum AVE-Gesetz festgeschrieben. Darüber hinaus müssen die Unternehmen oder Teilbranchen in ihrem Freistellungsantrag ausführlich begründen, warum aufgrund ihrer besonderen Situation die Anwendung des allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nicht zumutbar ist.

Zwei Jahre nach Einführung der strengeren Freistellungskriterien wurde die neue AVE-Politik im Auftrag der niederländischen Regierung evaluiert (Wilkens/Van Heel 2009). Das niederländische Arbeitsministerium wertete die Evaluierungsergebnisse als vollen Erfolg seiner Politik, den

Missbrauch von Ausnahmeregelungen durch einzelne Unternehmen zu unterbinden. In der politischen Debatte wurde diese Interpretation – gestützt auf weitere unabhängige Untersuchungen – jedoch stark angezweifelt. Die Kritiker wiesen darauf hin, dass die Zulassung von Ausnahmeregelungen von der AVE sehr restriktiv geworden sei. So wurde zwischen 2007 bis 2009 lediglich ein Drittel der (fast 180) Ausnahmeanträge bewilligt (Rojer/Van der Veldt 2010). Etwa drei Viertel aller bewilligten Ausnahmeregelungen bezogen sich zudem auf ein und denselben allgemeinverbindlichen Tarifvertrag.

Die Einschränkung der bewilligten Ausnahmen entspricht der politischen Zielsetzung, dass die Freistellung von der AVE eine Ausnahme bleibt und nicht quasi automatisch gewährt wird. Dies steht jedoch möglicherweise im Gegensatz zu der nachgelagerten Zielsetzung, in der Praxis mehr maßgeschneiderte Tarifvereinbarungen zu erreichen. Zudem verhindert eine begrenzte Handhabung der Ausnahmeregelungen auch nicht notwendigerweise Versuche, die AVE zu umgehen.

Ende 2011 wurde schließlich von der Mehrheit im niederländischen Parlament ein Antrag eingereicht, der zu dem Schluss kommt, dass die derzeitige Praxis der Befreiung von der AVE zu restriktiv sei und daher flexibilisiert werden müsse. Auf diesen Antrag hin hat das niederländische Arbeitsministerium einen Vorschlag zur Änderung der Ausführungsbestimmungen für das AVE-Gesetz vorgelegt, der in der zweiten Hälfte des Jahres 2012 in Kraft gesetzt werden soll (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2012). Im Kern zielt der neue Vorschlag darauf, dass die Tarifvertragsparteien selber im Rahmen der Tarifverträge präziser und transparenter festlegen sollen, unter welchen Bedingungen eine Freistellung von der AVE möglich sein soll.

2.5 Das Verfahren der AVE

Auf der Grundlage der dargestellten Regeln und Voraussetzungen für die AVE sowie der bestehenden Ausnahmeregelungen wird in der Praxis schließlich folgendes Verfahren angewendet: Zunächst müssen eine oder beide Tarifvertragsparteien nach den geltenden Regeln einen Antrag auf AVE stellen. Dieser Antrag wird dann vom Arbeitsministerium veröffentlicht, sodass für Dritte die Möglichkeit besteht, Einwände gegen die AVE geltend zu machen oder einen Antrag auf Freistellung von der AVE zu stellen. All dies hat innerhalb von drei Wochen zu erfolgen.

Wenn Einwände gegen die AVE erhoben werden, werden die Tarifvertragsparteien aufgefordert, hierauf zu reagieren. Das Arbeitsministerium entscheidet dann, ob die Einwände gerechtfertigt sind. Von vornherein ausgeschlossen werden hierbei Einwände, die sich auf die potenziell kostensteigernde Funktion von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen beziehen, da dies bezogen auf nicht-tarifgebundene Unternehmen als Wesensmerkmal der AVE angesehen wird.

Wenn von einzelnen Unternehmen oder Teilbranchen ein Freistellungsantrag gestellt wurde, haben die Tarifvertragsparteien zunächst ebenfalls die Möglichkeit, hierzu Stellung zu nehmen. Am Ende entscheidet das Arbeitsministerium über die Freistellung auf der Grundlage des begründeten Freistellungsantrags und der jeweiligen Stellungnahmen. Gegen die endgültige Entscheidung des Ministers können Rechtsmittel eingelegt werden.

Ohne das Vorliegen von Einwänden und/oder Freistellungsanträgen wird die Entscheidung über die AVE üblicherweise innerhalb von acht Wochen gefällt. Danach besteht keine Möglichkeit mehr, der endgültigen Entscheidung des Ministers über die AVE zu widersprechen oder sie gerichtlich anzufechten.

TABELLE 1

Tarifverträge und Tarifbindung in den Niederlanden im Jahr 2011

	Anzahl der Tarifverträge	Anzahl der tarifgebundenen Arbeitnehmer
Unternehmenstarifverträge	503 (73 %)	531.000 (9 %)
Nicht allgemeinverbindliche Branchentarifverträge	93 (14 %)	2.260.000 (37 %)
Allgemeinverbindliche Branchentarifverträge	92 (13 %)	3.337.500 (54 %), davon 728.500 im Zuge der Allgemeinverbindlicherklärung
Insgesamt	688 (100 %)	6.128.500 (100 %)

Quelle: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2011).

WSI Mitteilungen

3. Bedeutung der AVE in der Praxis

3.1 Verbreitung von Tarifverträgen und AVE

2011 gab es in den Niederlanden knapp 700 gültige Tarifverträge für etwa 6,1 Mio. Beschäftigte (Tabelle 1). Damit liegt die Tarifbindung bei etwa 85 % aller Beschäftigten. Rund ein Viertel aller Tarifverträge wird auf Branchenebene abgeschlossen und erfasst ungefähr 90 % der tarifgebundenen Arbeitnehmer. Das niederländische Tarifvertragssystem wird demnach von Branchentarifverträgen dominiert. Im Jahr 2011 wurde die Hälfte der 185 Branchentarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt, in deren Geltungsbereich etwa 3,3 Mio. Beschäftigte oder mehr als die Hälfte aller tarifgebundenen Arbeitnehmer fallen. Hier von wurden knapp 730.000 Beschäftigte zusätzlich durch die AVE in die Tarifbindung geführt.

Am Stichtag für die Zählung der Tarifverträge 2011 durch das Ministerium für Arbeit und Soziales waren einige Tarifverträge noch nicht für allgemeinverbindlich erklärt, was sonst üblicherweise der Fall ist. Dies war auf Verzögerungen bei den Tarifverhandlungen bzw. beim Verfahren der AVE zurückzuführen. Wenn man diese Verzögerungen berücksichtigt, dann wird das Ergebnis noch deutlicher und die Gruppe der üblicherweise für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge besteht aus 99 Tarifverträgen, die für 4,1 Mio. Beschäftigte gelten, von denen 1,2 Mio. durch die AVE erfasst werden.

Auf der Grundlage dieser Daten und Schätzungen werden jeweils zwischen 90 und 100 Branchentarifverträge allgemeinverbindlich erklärt. Der Geltungsbereich der Branchentarifverträge erweitert sich so um ca. 0,7 bis 1,2 Mio. Beschäftigte, was 12 bis 20 % der tarifgebundenen Beschäftigten bzw. 10 bis 17 % aller Beschäftigten entspricht. Der Umfang der AVE ist über die Jahre ziemlich stabil geblieben (Abbildung 1).

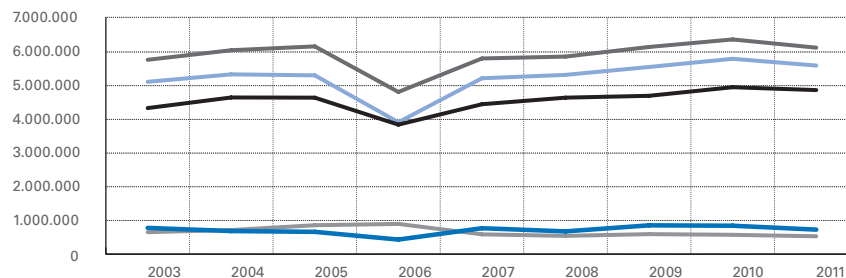
Auf den ersten Blick erscheint die Bedeutung der AVE für die Tarifbindung in den Niederlanden eher moderat zu

ABB. 1

Anzahl der tarifgebundenen Beschäftigten in den Niederlanden 2003–2011

Angaben in absoluten Zahlen

- Von TV¹ erfasste Beschäftigte (insgesamt)
- Von UTV³ erfasste Beschäftigte
- Von BTV² erfasste Beschäftigte (einschl. AVE⁴)
- Von der AVE⁴ erfasste Beschäftigte
- Von BTV erfasste Beschäftigte (ohne AVE⁴)



¹Tarifverträge; ²Branchentarifverträge; ³Unternehmenstarifverträge; ⁴Allgemeinverbindlicherklärung

Quelle: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2011).

WSI Mitteilungen

sein. Allerdings kann man davon ausgehen, dass von der AVE insgesamt ein stabilisierender Effekt für das gesamte Tarifvertragssystem ausgeht und dass es ohne AVE auch weniger tarifgebundene Unternehmen geben würde. Insgesamt kann festgehalten werden, dass mehr als 4 Mio. Beschäftigte und damit 62 % aller Beschäftigten (73 % aller Tarifbeschäftigten) unter einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag fallen.

3.2 Bedeutung der Tarifverträge und der AVE für die Arbeitgeber

Der relativ hohe Schwellenwert bei der Tarifbindung bildet eine wichtige Hürde für die Erlangung einer AVE. Dabei ist insbesondere der Organisationsgrad der Arbeitgeber ▶

TABELLE 2

Positionen der niederländischen Arbeitgeber zur AVE*

Zustimmung zum Instrument der AVE oder Ablehnung	TV-Arbeitgeber ¹	AVE-Arbeitgeber ²
Zustimmung	90 %	82 %
Weder Zustimmung noch Ablehnung (gleichgültige Haltung)	3 %	7 %
Ablehnung	7 %	12 %

*AVE = Allgemeinverbindlicherklärung.

¹TV-Arbeitgeber: Ursprünglich durch Tarifvertrag gebundene Arbeitgeber.²AVE-Arbeitgeber: von der AVE betroffene Arbeitgeber.

Quelle: Van den Berg/Van Rij (2007).

WSI Mitteilungen

TABELLE 3

Vor- und Nachteile von Tarifverträgen nach Ansicht der niederländischen Arbeitgeber

Vorteile von Branchentarifverträgen	TV-Arbeitgeber ¹	AVE*-Arbeitgeber ²
Transparenz über die Arbeitsbedingungen	42 %	42 %
Stärkung des Arbeitsfriedens	22 %	13 %
Kein Wettbewerb um Arbeitsbedingungen	12 %	9 %
Sonstiges	6 %	6 %
Weiß nicht / keine Antwort	18 %	30 %
Nachteile von Branchentarifverträgen		
Mangelnde Flexibilität	29 %	33 %
Kein Wettbewerb über Arbeitsbedingungen	3 %	4 %
Hohe Transaktionskosten	4 %	7 %
Sonstiges	10 %	9 %
Weiß nicht	55 %	45 %

*AVE = Allgemeinverbindlicherklärung.

¹TV-Arbeitgeber: Ursprünglich durch Tarifvertrag gebundene Arbeitgeber.²AVE-Arbeitgeber: von der AVE betroffene Arbeitgeber.

Quelle: Van den Berg/Van Rij (2007).

WSI Mitteilungen

entscheidend. Zudem soll die AVE den Wettbewerb im Bereich der Löhne und der Arbeitsbedingungen zwischen organisierten und nicht-organisierten Unternehmen unterbinden. Dies macht die AVE eher zu einem „Arbeitgeberinstrument“. Aus diesem Grund ist die Haltung der niederländischen Arbeitgeber zu Tarifverträgen und der AVE von besonderem Interesse.

Nach einer umfangreichen empirischen Untersuchung über die Sichtweise der Arbeitgeber wird die Existenz von Tarifverträgen insgesamt sehr positiv eingeschätzt (Van den Berg/Van Rij 2007). Auf einer Skala von 1 bis 10 (wobei 10 der positivsten Einschätzung entspricht) bewerten tarifgebundene Arbeitgeber Tarifverträge durchschnittlich mit 7,0. Bei nicht-organisierten Arbeitgebern, die von der AVE be-

TABELLE 4

Vor- und Nachteile der AVE* nach Ansicht der niederländischen Arbeitgeber

Vorteile der AVE	Anteil der Arbeitgeber
Ausschluss von Lohnwettbewerb	40 %
Verringerung der Unsicherheit	22 %
Sonstiges	7 %
Weiß nicht	32 %
Nachteile der AVE	
Mangelnde Flexibilität	23 %
Sonstiges	11 %
Weiß nicht	65 %

*AVE = Allgemeinverbindlicherklärung.

Quelle: Van den Berg/Van Rij (2007).

WSI Mitteilungen

troffen sind, beträgt die durchschnittliche Beurteilung 6,7. Dies ist ein ungewöhnlich geringer Unterschied, wenn man berücksichtigt, dass die von der AVE betroffenen Arbeitgeber unfreiwillig an einen für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag gebunden sind.

Noch überraschender ist es, dass eine große Mehrheit der Arbeitgeber eine positive Haltung zur AVE einnimmt, wobei ebenfalls nur ein geringer Unterschied zwischen den ursprünglich tarifgebundenen Arbeitgebern (TV-Arbeitgeber) und denjenigen, die von der AVE betroffen sind (AVE-Arbeitgeber), besteht (Tabelle 2).

Es scheint, dass von der AVE betroffene Arbeitgeber und ursprünglich tarifgebundene Arbeitgeber de facto dasselbe über die Vor- und Nachteile von Tarifverträgen denken (Tabelle 3). Beide Arbeitgebergruppen nennen die folgenden Hauptvorteile eines Tarifvertrags: Schaffung von Transparenz über die Arbeitsbedingungen, Vermeidung von Verhandlungskosten und Gewährleistung des Arbeitsfriedens sowie Beschränkung von Lohnwettbewerb. Der wichtigste Nachteil wird in der mangelnden Flexibilität und dem verbindlichen Charakter von Tarifverträgen gesehen, wobei nur jeweils eine Minderheit in beiden Gruppen solche Nachteile benennt.

Bezüglich der AVE vertreten die meisten Arbeitgeber die Ansicht, dass der Ausschluss von Lohnwettbewerb der wichtigste Vorteil ist, gefolgt von der Wirkung der AVE, Unsicherheit zu reduzieren (Tabelle 4). Ähnlich wie bei den Meinungen zum Tarifvertrag wird die mangelnde Flexibilität als wichtigster (und fast einziger) Nachteil der AVE genannt. Noch erstaunlicher ist der im Vergleich zum obigen Fall noch größere Anteil der Arbeitgeber, die keinen Nachteil nennen oder nennen können. Dabei gab es keine signifikanten Unterschiede zwischen TV-Arbeitgebern und AVE-Arbeitgebern.

Während Arbeitgeber die Vorteile der AVE wie Transparenz und Sicherheit benennen, sind ihnen umgekehrt die

Nachteile, nämlich die mangelnde Flexibilität, bewusst, wenngleich diese weit weniger angesprochen werden. Die Nachteile gelten offensichtlich als „Preis“, der für die bedeutsameren Vorteile in Kauf zu nehmen ist.

Gleichzeitig verweisen diese positiven Meinungen zur AVE auf ein Trittbrettfahrer-Problem. Denn wenn von der AVE „unfreiwillig“ erfasste Arbeitgeber diese und damit Tarifvereinbarungen wertschätzen, dann deutet dies darauf hin, dass sie gerne bereit sind, von den Vorteilen eines Tarifvertrages zu profitieren, ohne allerdings der Arbeitgebervereinigung, die den Tarifvertrag unterzeichnet hat, beizutreten. Ein solches Trittbrettfahrer-Verhalten stößt jedoch aufgrund der gesetzlich geregelten Voraussetzungen für die AVE an Grenzen: Damit die Mehrheitsanforderungen erfüllt sind (vgl. Abschnitt 2.3), muss eine ausreichende Zahl von Beschäftigten für Arbeitgeber tätig sein, die tarifgebunden sind. Dies kann auch eine Minderheit der Arbeitgeber in einer bestimmten Branche sein. Der Anteil der Unternehmen, die tarifgebunden sind, beträgt rund 60 %, darunter 13 %, bei denen die Tarifbindung erst durch die AVE hergestellt wird.

40 % der Unternehmen unterliegen keiner Tarifbindung und werden auch durch keinen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag erfasst (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2005, 2007). Obwohl keine offiziellen Zahlen über die Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden zur Verfügung stehen, gibt es einige Quellen, die für die Schätzung des Organisationsgrades der Arbeitgeber verwendet werden können. Dieser wird mit 80 bis 90 % veranschlagt (Europäische Kommission 2010; Sozialwirtschaftlicher Rat der Niederlande 2012). Dies stützt die Schlussfolgerung, dass Tarifverträge und AVE keine – oder zumindest nicht im gleichen Umfang wie im Falle von Arbeitnehmern – Trittbrettfahrerprobleme für Arbeitgeberverbände, die Tarifverträge abschließen, verursachen. Im Gegenteil: Die relativ hohen Anforderungen für die AVE tragen vermutlich dazu bei, dass der Organisationsgrad der Arbeitgeber ausreichend hoch ist.

Leider gibt es zu dem Zusammenhang von AVE und dem Organisationsgrad der Arbeitgeber in den Niederlanden bislang keine Forschungsergebnisse. Offensichtlich gelingt es niederländischen Arbeitgeberverbänden jedoch immer noch, eine große Zahl von Arbeitgebern an sich zu binden. Theoretisch haben die Arbeitgeber genügend kollektive und individuelle Anreize, Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes zu werden. Dabei ist es unerheblich, ob sie an Tarifverhandlungen teilnehmen oder nicht. Die Mitgliedschaft ist gleichbedeutend mit der Möglichkeit, Einfluss auf den Verhandlungsprozess und das Verhandlungsergebnis zu nehmen. Außerdem bieten Arbeitgeberverbände häufig spezielle Dienstleistungen für einzelne Mitgliedsunternehmen an, z. B. im Bereich der Umsetzung des Tarifvertrags oder der Personalpolitik. Zudem unterstützen die Arbeitgeberverbände häufig die Geschäftsführung der Mitgliedsunternehmen mit dem Ziel, die Produktivität in einer Branche zu erhöhen. Dies bedeutet, dass Arbeitgeber nicht

nur deshalb besser organisiert sind als Beschäftigte, weil sie für eine AVE die Mehrheitsanforderungen erfüllen müssen, sondern vermutlich auch wegen der breiten Palette an Anreizen für die Mitgliedschaft.

Auf der Grundlage der empirischen Erkenntnisse kann zusammenfassend festgehalten werden, dass das Instrument der AVE in den Niederlanden nach wie vor sehr stabil ist und in erheblichem Umfang genutzt wird. Die niederländischen Arbeitgeberverbände sind dabei in der Lage, mit Erfolg individuelle Anreize für eine Mitgliedschaft zu setzen, um einen ausreichend hohen Organisationsgrad sicherzustellen. Dieser erfüllt in der Regel die Mehrheitsanforderungen für eine AVE.

3.3 Bedeutung der AVE für die niederländischen Arbeitsbeziehungen

Die Vermeidung von Lohnwettbewerb und der damit verbundene Anreiz, Tarifverträge abzuschließen und ihren Geltungsbereich auszuweiten, sind nicht die einzigen Effekte der AVE. Das Instrument der AVE ist in ein umfassendes System von Tarifverhandlungen eingebettet, das auf stabile Arbeitsbeziehungen sowie einen dauerhaften Arbeitsfrieden ausgerichtet ist und damit indirekt auch die wirtschaftliche Entwicklung fördert. In der Tat kann die AVE als ein Eckpfeiler der niederländischen Arbeitsbeziehungen angesehen werden.

Auf der zentralen Ebene gibt es in den Niederlanden Konsultationsstrukturen zwischen der Regierung und der Stiftung der Arbeit (*Stichting van de Arbeid*), in der drei zentrale Arbeitgeberverbände und die drei größten Gewerkschaftsverbände vertreten sind. Diese Beratungsstruktur hat keine formale oder rechtliche Grundlage, sondern existiert auf rein freiwilliger Basis. Vereinbarungen zwischen der Regierung und der Stiftung der Arbeit werden nicht durch rechtsverbindliche Dokumente besiegelt und sind daher, anders als „normale“ Verträge, rechtlich nicht durchsetzbar. Wenn zentrale Vereinbarungen geschlossen werden, dann übernehmen alle beteiligten Parteien selbst die Verantwortung dafür, die jeweilige Vereinbarung umzusetzen.

Für die Regierung bedeutet dies, dass sie die Vereinbarung erfüllt, indem sie neue Rechtsgrundlagen schafft bzw. bestehendes Recht anpasst, wobei sie auf die Mehrheit der Stimmen im Parlament angewiesen ist. Dagegen sind die Sozialpartner auf „weiche“ Kontrollmechanismen angewiesen, um die auf zentraler Ebene getroffenen Vereinbarungen über Tarifverträge auch dezentral „durchzusetzen“. Sie verwenden Mittel wie „Empfehlungen“, „Richtlinien“, Agenda-Setting, Absichtserklärungen etc. (Van der Meer/Visser 2009; Visser/Van der Meer 2011).

Tarifverträge auf Branchen- oder Unternehmensebene sind ein wichtiges Instrument, um die zentral getroffenen Vereinbarungen umzusetzen, weil sie für den sehr großen Anteil von 85 % der Beschäftigten gelten. Weder die Regierung noch die Stiftung der Arbeit kann direkte Kontrolle über oder Einfluss auf die Umsetzung der zentral getroffenen Vereinbarungen ausüben. Allerdings hat die Re- ▶

gierung die Möglichkeit, über die AVE einen Teil der Tarifverträge zu beeinflussen. Wie bereits erwähnt (vgl. Abschnitt 2.3) kann der Minister die AVE verweigern, wenn die AVE von gewissen Tarifvertragsbestimmungen im Konflikt mit dem öffentlichen Interesse steht. Wenngleich das „öffentliche Interesse“ nicht klar definiert ist, scheint es in der Praxis so zu sein, dass die Regierung es als das Interesse der jeweiligen Regierung (bzw. der etablierten Verwaltung) definiert.

Während der Rezession in den Jahren 2003/2004 hat das niederländische Arbeitsministerium zum ersten und bisher einzigen Mal die AVE mit der Begründung eines fehlenden öffentlichen Interesses verweigert. Damals wurden die Ausführungsbestimmungen zur AVE dahin gehend geändert, dass Tarifverträge über Lohnerhöhungen nicht mehr allgemeinverbindlich erklärt werden durften. Bereits zwei Monate nach Inkrafttreten wurden diese neuen AVE-Regeln wieder zurückgenommen, nachdem die Regierung eine zentrale Vereinbarung über eine moderate Lohnpolitik mit der Stiftung der Arbeit geschlossen hatte.

Letzteres ist ein Beispiel dafür, wie die Politik das Instrument der AVE genutzt hat, um das Verhalten der Sozialpartner zu beeinflussen. Unter dem „Schatten der Hierarchie“ sahen sich die Sozialpartner gezwungen, den lohnpolitischen Vorgaben der Regierung zu folgen. Jedoch auch ohne diese politischen Interventionen kommt der AVE insgesamt eine hohe Bedeutung bei der Koordinierung der niederländischen Lohnpolitik zu. Die Einbettung in ein koordiniertes System von Tarifverhandlungen mit einer verantwortungsvollen Lohnbildung, die durch die AVE zusätzlich verstärkt wird, hat wesentlich dazu beigetragen, dass die AVE in den Niederlanden nicht zu wettbewerbsmindernden Lohnsteigerungen geführt hat (Rojer 2004, 2011).

4. Fazit

Das grundlegende Ziel der AVE besteht darin, das Entstehen von Branchentarifverträgen zu fördern, indem Lohnunterschreitungen durch nicht-organisierte Arbeitgeber verhindert werden. Branchenweite Tarifverträge tragen zu stabilen Arbeitsbeziehungen, zur Stärkung des Arbeitsfriedens und zur autonomen Regelung der Arbeitsbedingungen durch die Tarifvertragsparteien bei. Die AVE von Tarifverträgen kommt Arbeitgebern und Beschäftigten unmittelbar zugute, weil sie die Transparenz und Sicherheit über Löhne und Arbeitsbedingungen erhöht und den Wettbewerb verringert. All dies sind stabilisierende Effekte, die allgemein die Entwicklung und das wirtschaftliche Wachstum von Unternehmen begünstigen und sich positiv auf die Sicherheit und Einkommensentwicklung der Beschäftigten auswirken. Darüber hinaus unterstützt die AVE den Einfluss einer zentral koordinierten Lohn- und Sozialpolitik, was u.a. zu einer verantwortungsvollen Entwicklung von Löhnen und Lohnkosten in den Niederlanden geführt hat. Die von den Kritikern der AVE befürchteten negativen Folgen für die Löhne und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen haben sich dagegen in der Praxis nicht bewahrheitet.

Die relativ große Bedeutung der AVE macht sie allerdings auch zu einem begehrten Kontrollmechanismus für die Politik, die eine stärkere Lenkung und Leitung des Verhaltens der Sozialpartner anstrebt, wenn diese den Anschein erwecken, sich nicht „richtig“ zu verhalten. Durch die politische Instrumentalisierung der AVE wird ihre Kernfunktion, die in der Förderung und stabilen Entwicklung von Branchentarifverträgen liegt, infrage gestellt.

Je mehr die Regierung die AVE für ihre eigenen politischen Ziele instrumentalisiert, umso mehr werden sich die Tarifparteien fragen, ob sie in ausreichendem Umfang die Möglichkeit haben, Tarifverträge für ihre eigenen legitimen Zwecke zu nutzen. Letztendlich riskiert die Regierung die Marginalisierung des Instruments der AVE, weil sie die Tarifpartner in eine Situation drängt, in der sie keine AVE mehr beantragen wollen. Dies wäre somit der Anfang vom Ende der Allgemeinverbindlicherklärungen in den Niederlanden.

Eine andere aktuelle Diskussion betrifft die Frage, wie und in welchem Umfang sich Tarifverträge weiterentwickeln und ihre Strukturen ändern sollen und welche Rolle hierbei der AVE zukommt. In der Praxis lässt sich eine anhaltende Entwicklung der Tarifvertragsstrukturen hin zu mehr Möglichkeiten für differenzierte, dezentrale und maßgeschneiderte Arbeitsbedingungen beobachten. Sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte zeigen ein wachsendes Interesse an einer größeren Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Dabei ist es wichtig, dass die positiven Bestandteile der grundsätzlichen kollektiven Struktur des Tarifvertrags nicht verloren gehen, sondern besser mit dem Bedarf an Flexibilität vereinbart werden.

Die zukünftige Entwicklung der AVE in den Niederlanden wird entscheidend durch die wachsenden Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen geprägt werden und im Ergebnis dazu führen, dass die Reichweite der AVE weiter eingeschränkt wird. Dies gilt nicht so sehr im Hinblick auf die Anzahl der Tarifverträge, Arbeitgeber oder Beschäftigten, die von einer AVE betroffen sind, sondern vielmehr bezüglich des inhaltlichen Umfangs der AVE. Es ist zu erwarten, dass die AVE zunehmend nur noch einen Rahmen vorgeben wird, in dem Arbeitgeber und Beschäftigte in einem kontrollierten Umfang Arbeitsbedingungen auf der dezentralen Ebene selber gestalten. Letztlich kann davon ausgegangen werden, dass auch in Zukunft das Instrument der AVE innerhalb des niederländischen Tarifvertragsystems weiter modernisiert werden wird, ohne dass hierbei seine grundlegenden Funktionen infrage gestellt werden. ■

LITERATUR

- Europäische Kommission** (2010): Industrial Relations in Europe in 2010, Luxembourg
- Fase, W. J. P. M./Van Drongelen, H.** (2004): CAO-Recht, Deventer
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid** (2005): Arbeidsvoorwaardenontwikkelingen 2004, Den Haag
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid** (2007): Arbeidsvoorwaardenontwikkelingen 2006, Den Haag
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid** (2011): Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2010, Den Haag
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid** (2012): Dispensatie Bij AVV, Brief des niederländischen Arbeitsministers an die Stichting van de Arbeid vom 18. April
- Mok, S.** (1939): Het Algemeen Verbindend en Het Onverbindend Verklaren van Bepalingen van Collectieve Arbeidsovereenkomste, Haarlem
- Rojer, M.** (2004): De invloed van de cao en avv op de loonvorming, in: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 20 (2), S. 197–210
- Rojer, M.** (2011): De overlegeconomie onder druk, in: ESB-Dossier 96 (4625), S. 66–71
- Rojer, M./Van der Veldt, C.** (2010): Dispensatiebeleid onder de loep, verfügbar unter www.arbac.nl
- Sozialwirtschaftlicher Rat der Niederlande** (2012): Website mit Informationen zu industriellen Beziehungen in den Niederlanden, verfügbar unter www.ser.nl
- Van den Berg, N./Van Rij, C.** (2007): Ervaringen van Werkgevers met de CAO en AVV, Regioplan (1529), Amsterdam, http://www.regioplan.nl/publicaties/rapporten/ervaringen_van_werkgevers_met_de_cao_en_avv

Van der Meer, M./Visser, J. (2009): Social pacts and negotiated welfare reform in the Netherlands, in: Pochet, P./Keune, M./Natali, D. (Hrsg.): Social pacts after the Euro and European unification, Europäisches Gewerkschaftsinstitut, S. 251–280, Brüssel

Van der Veldt, C. (2002): De Wet AVV: en historische discussie? 1903–1937, in: Arbeid Integraal (4), S. 133–143

Visser, J./Van der Meer, M. (2011): The Netherlands; social pacts in a concertation economy, in: Agdavic, S./Rhodes, M./Visser, J. (Hrsg.): Social pacts in Europe, emergence, evolution, institutionalization, Oxford, S. 203–231

Wilkens, M./Van Heel, P. D. (2009): Evaluatie wijziging Dispensatieregels Toetsingskader AVV, Studie im Auftrag des niederländischen Arbeitsministeriums, 9. November, Rotterdam

AUTOREN

MAURICE ROJER, Dr., Leiter der Abteilung Arbeits- und Tarifpolitik bei dem niederländischen Arbeitgeberverband AWWN in Den Haag.

@ rojer@awvn.nl

KARIN VAN DER VELDT, MA Niederländisches Recht, war als Beraterin beim niederländischen Arbeitsministerium tätig und promoviert derzeit an der Universität Amsterdam zum Thema Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen.

@ karinvanderveldt@online.nl