

## Industrielle Beziehungen als Flexibilitätsressource korporatistischer Wohlfahrtsstaaten: der Fall Sozialpolitik durch Tarifvertrag in den Niederlanden

Trampusch, Christine

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

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

Rainer Hampp Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Trampusch, C. (2005). Industrielle Beziehungen als Flexibilitätsressource korporatistischer Wohlfahrtsstaaten: der Fall Sozialpolitik durch Tarifvertrag in den Niederlanden. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 12(2), 93-119. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-343978>

### Nutzungsbedingungen:

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

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

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

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

Christine Trampusch\*

## **Industrielle Beziehungen als Flexibilitätsressource korporatistischer Wohlfahrtsstaaten. Der Fall Sozialpolitik durch Tarifvertrag in den Niederlanden\*\***

**Zusammenfassung** – Anhand einer historisch-analytischen Rekonstruktion, die die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene wie auch die Reaktionen der Tarifpartner auf Veränderungen staatlichen Handelns in der Sozialpolitik berücksichtigt, untersucht der Artikel die Entwicklung der Sozialpolitik durch Tarifvertrag in den Niederlanden. Ergebnis ist, dass sich das niederländische Tarifvertragssystem so entwickelt hat, dass die Funktionen des Tarifvertragssystems flexibel an Veränderungen der staatlichen Sozialpolitik angepasst werden können. Theoretisch folgt daraus zweierlei: In institutioneller Hinsicht zeigt sich, dass den industriellen Beziehungen inhärente opportunistisch ausnutzbare Verhaltensspielräume Quelle ihres institutionellen Wandels sein können; bezüglich der vergleichenden Wohlfahrtsstaatenforschung wird die Schlussfolgerung gezogen, die industriellen Beziehungen systematisch als kausalen Faktor in der Entwicklung von Wohlfahrtsstaaten zu betrachten.

### **Industrial Relations as a Flexibility-Resource for Corporatist Welfare States. The Case of Social Policy Based on Collective Agreement in the Netherlands**

**Abstract** – Proceeding from an historical-analytical reconstruction, which takes into account not only the development of labour relations at firm and sectoral level but also the reactions of collective bargaining actors to changes in government social policy, the article investigates the development of social policy based on collective agreements in the Netherlands. The conclusion is that the Dutch collective bargaining system has developed in such a manner that its functions can be flexibly adjusted to changes in government social policy. At the theoretical level, two points follow from this conclusion: in institutional terms, the Dutch case shows that practical opportunities for manoeuvre, which are inherent in industrial relations, can be sources of their institutional change; the implication for comparative welfare state research is that it should systematically include industrial relations as a causal factor in the development of welfare states.

Key words: **Industrial Relations, Welfare State, Collective Agreement, Works Councils, the Netherlands**

---

\* Dr. Christine Trampusch, Jg. 1970, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Paulstrasse 3, D – 50676 Köln.  
E-Mail: [trampusch@mpifg.de](mailto:trampusch@mpifg.de).

Arbeitsgebiete: Vergleichende Forschung zu Wohlfahrtsstaaten und industriellen Beziehungen, Theorien institutionellen Wandels.

\*\* Artikel eingegangen: 15.11.2004

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 5.3.2005.

## 1. Einleitung

Der Rückbau staatlicher Sozialpolitik wird oftmals mit der Konvergenz auf einen marktliberalen, deregulierten Wohlfahrtsstaat hin assoziiert (Gilbert 2004: 4-5). Der folgende Beitrag stellt dieser Vorstellung den niederländischen Fall gegenüber. Hier halten die industriellen Beziehungen mittels Sozialpolitik durch Tarifvertrag einen solidarischen Pfad aufrecht. In den Niederlanden hat Sozialpolitik durch Tarifvertrag nicht nur eine lange Tradition und wird seit den Anfängen des Tarifvertragssystems praktiziert. In den letzten Jahrzehnten expandierte Sozialpolitik durch Tarifvertrag auch enorm. Weil die Tarifverträge, sofern sie auf Branchen- und nicht auf Unternehmensebene abgeschlossen werden, in den meisten Fällen allgemein verbindlich erklärt werden, ähnelt der rechtliche Status der von Gewerkschaften und Arbeitgebern gemeinsam getragenen und vom Staat flankierten tariflichen Sozialpolitik der staatlichen. Dabei hat sich – und dies macht die Niederlande für die Diskussion über den Umbau moderner Sozialstaatlichkeit zu einem interessanten Fall – das Tarifvertragssystem an der Schnittstelle von Markt und Staat so entwickelt, dass es von Staat und Verbänden als Opportunitätsstruktur für Veränderungen in der staatlichen Sozialpolitik genutzt werden kann. So kam es im November 2004 zwischen Staat und Verbänden zu einer Vereinbarung, in der die Regierung versprach, bestimmte Reformen auf dem Gebiet des Sozial-, Arbeits- und Steuerrechts so auszugestalten, dass tarifvertragliche Regelungen nicht negativ beeinflusst werden (SZW 2004).

Der Artikel hat ein deskriptives, ein analytisches und ein theoretisches Anliegen. Auf deskriptiver Ebene soll die Entwicklung tariflicher Sozialpolitik zum einen in den Kontext der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene gestellt werden; zum anderen wird beschrieben, wie die Tarifpolitik auf Veränderungen des staatlichen Handelns in der Sozialpolitik reagiert hat. Diese Darstellung dient auf analytischer Ebene der Identifikation von denjenigen Merkmalen des Tarifvertragssystems, die zur Nutzung tarifvertraglicher Selbstregulierung für Sozialpolitik beigetragen haben. Hierbei wird darauf verwiesen, dass die verzögerte Institutionalisierung von Betriebsräten auf Firmenebene die betriebliche Ebene als Konfliktfeld zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften neutralisierte; zum anderen beeinflusste der verpflichtende Charakter, dem der Staat der Sozialpolitik durch Tarifvertrag verlieh, die Entwicklung der Branchensozialpolitik maßgeblich. Die theoretische Konsequenz, die aus der Darstellung gezogen wird, ist, zum einen in der Analyse des institutionellen Wandels industrieller Beziehungen die diesen inhärenten Verhaltensspielräume zu betrachten; zum anderen kann man aus dem niederländischen Fall auch lernen, die Struktur und Ausgestaltung der industriellen Beziehungen sowie deren Permutation an der Schnittstelle von Markt und Staat als kausalen Faktor für Veränderungen des Sozialstaates systematisch zu berücksichtigen.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ich danke Joyce van Dongen, Martin Höpner, Maarten van Klaveren, Marco van Leeuwen, Dick Moraal, Till Müller-Schoell, Ed Nieuwenhof, Britta Rehder, Arndt Sorge, Frits Steijlen, Wolfgang Streeck, Kea Tijdens, Jelle Visser, der *Arbeidsinspectie* in Den Haag und dem *Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies* (AIAS) für Unterstützung und Hinweise; ebenso dem Gutachter für die zahlreichen konstruktiven Anmerkungen.

Der Beitrag gliedert sich in sechs Abschnitte. Die ersten vier Abschnitte rekonstruieren die Entwicklung der tariflichen Sozialpolitik in den Niederlanden, wobei diese Entwicklung in vier Phasen unterteilt wird.<sup>2</sup> Der fünfte Abschnitt fasst die niederländischen Erfahrungen mit Sozialpolitik durch Tarifvertrag zusammen und identifiziert die Faktoren, die zur Nutzung tarifvertraglicher Selbstregulierung für Sozialpolitik beigetragen haben. Der sechste Abschnitt zieht Schlussfolgerungen für die Analyse des institutionellen Wandels von industriellen Beziehungen sowie für die vergleichende Wohlfahrtsstaatenforschung.

## 2. Die Konstituierung der Arbeitsbeziehung (1914 bis 1940)

In den Niederlanden hat sich das Tarifvertragssystem vor der betrieblichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer institutionalisiert. Während auf überbetrieblicher Ebene die Institutionalisierung einer Arbeitnehmerbeteiligung in der Regulierung der Arbeitsbedingungen rasch voranschritt, gab es auf Arbeitgeber- wie auch auf Gewerkschaftsseite lange Zeit Kräfte, die sich gegen Mitspracherechte der Arbeitnehmer in der Betriebsführung aussprachen. Die Arbeitgeber erkannten den Tarifvertrag an. Anstatt diesem durch betriebliche Sozialpolitik gegenzusteuern, stellte er für sie ein Mittel dar, Versuche der Gewerkschaften, auf Branchenebene Sonderorganisationen der *medezeggenschap*<sup>3</sup> einzurichten, einzudämmen. Der erste überregionale Tarifvertrag wurde in den Niederlanden 1914 geschlossen.<sup>4</sup> Zustande kam er auf Initiative der Arbeitgeber, denen daran lag, Preiskonkurrenz, die sie aufgrund fehlender Kartelle nicht über die Produktpreise beeinflussen konnten, durch eine Regulierung der Löhne unter Kontrolle zu halten (Toren 1996: 52).

<sup>2</sup> Die in diesem Beitrag vorgenommene Periodisierung der niederländischen Tarifpolitik weicht von anderen Autoren, wie z.B. Windmüller (1969) und Reynaerts/Nagelkerke (1982), ab. Anders als es sonst für die Niederlande üblich ist, stellen in diesem Beitrag nicht nur staatliches Handeln und Verhalten in der Einkommenspolitik sowie die Frage Konflikt oder Kooperation orientiertes Verhalten der Tarifpartner das zentrale Kriterium der Periodisierung dar, sondern werden ebenso die Bruchpunkte der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen auf überbetrieblicher und betrieblicher Ebene berücksichtigt.

<sup>3</sup> *Medezeggenschap* kann mit Mitbestimmung übersetzt werden. Man sollte dabei jedoch beachten, dass *medezeggenschap* und Mitbestimmung auf der konzeptionellen Ebene nicht immer dasselbe bedeutet haben. Während sich der deutsche Begriff Mitbestimmung immer auf betriebliche und wirtschaftliche Mitwirkungsrechte von Arbeitnehmervertretern bezog, meinte der niederländische Begriff *medezeggenschap* bis in die 1950er Jahre hinein, also während der Diskussion über die Einrichtung von Sonderorganisationen auf Branchenebene, Mitwirkungsrechte von Arbeitnehmervertretern auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene. Die *medezeggenschap* sprach damit auch Tarifverträge und die Einrichtung von politischen Arbeitnehmerorganen an. Heute jedoch kann *medezeggenschap* mit Mitbestimmung übersetzt werden.

<sup>4</sup> Bereits 1894 hatte sich mit der Diamantschleifergewerkschaft (*Algemene Nederlandse Diamantbewerkerbond*, ANDB) die erste Industriegewerkschaft formiert, die im selben Jahr einen Streik über Lohnerhöhungen gewann und den ersten Tarifvertrag abschloss (Toren 1996: 52). Weil sich die Diamantindustrie hauptsächlich in Amsterdam konzentrierte, hatten die Tarifverträge dieses Industriezweiges vorrangig regionale Bedeutung. Historisch gesehen fungierten sie jedoch als Initialzündung für die Entstehung des Tarifvertragssystems.

Wegen der Versäulung (*verzuijing*)<sup>5</sup> konkurrierten die niederländischen Gewerkschaften bis in die 1960er Jahre nach Konfession bzw. weltanschaulichen Überzeugungen um die Rekrutierung der Arbeitnehmer. In den frühen 1920er Jahren standen sich in der Arbeiterbewegung daher auch mehrere Konzepte zur Organisierung der Arbeitnehmerbeteiligung in der Regulierung der Arbeitsbedingungen gegenüber. Einerseits die von den sich in der Minderheit befindenden Sozialisten geforderte Sozialisierung der Wirtschaft (NVV/SDAP, 1923 „*Bedrijfsorganisatie en Medezeggenschap*“), andererseits die von den Katholiken und Protestanten entwickelte Idee der überbetrieblichen, gemeinsam von Arbeitgebern und Gewerkschaften verwalteten *Bedrijfsorganisatie* (Branchenorganisationen), wobei diese bei den Katholiken als öffentlich-rechtliche Organisationen konzipiert waren (*Publiekrechtelijke Bedrijfsorganisatie*, vgl. Ven 1948: 25). Die sozialistische Gewerkschaft und sozialdemokratische Partei visierten die Bildung von politischen Arbeiterräten in einem umfassenden Konzept von politischer, wirtschaftlicher und betrieblicher Mitbestimmung an, welches von der Gründung betrieblicher Zellen über die Branchenorganisationen bis hin zur Gründung eines Kohlerates und eines Elektrizitätsrates reichte (Jong 1956: 203). Die konfessionellen Gewerkschaften hatten in ihrem *medezeggenschap*-Konzept demgegenüber nur die wirtschaftliche Mitbestimmung und das Tarifvertragssystem im Auge, während sie die betriebliche Ebene dem Unternehmer überließen (Looise 1997: 81). Die konfessionellen Kräfte verknüpften ihre Konzepte zur Arbeitnehmervertretung eng mit dem Branchentarifvertrag. Sie verzichteten auf betriebliche Interessenvertretungsorgane der Arbeitnehmer. Der Branchentarifvertrag war für sie das zentrale Mittel, um eine Beteiligung der Arbeitnehmer an Entscheidungen über wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten der Arbeitsbedingungen zu erreichen.

H. Amelink, der das Beteiligungs-Konzept auf Seiten der Protestanten entwickelte, sprach davon, dass „die *medezeggenschap* nicht durch die Arbeiter in den Betrieben, sondern durch die Funktionäre der nationalen Gewerkschaften ausgeübt werden muss“ (Amelink: 1921: 46; zit. nach Looise 1997: 81; meine Herv.). Man sollte, so Amelink weiter, „mit allen Regelungen die ganze Branche überblicken, nicht das einzelne Unternehmen“ (Amelink 1921: 61; zit. nach Looise 1997: 82); dabei sei „an das bereits erreichte“ (Amelink 1921: 61; zit. nach Looise 1997: 82) – er meinte damit die „*medezeggenschap*“ durch die Bestimmung der Arbeitsbedingungen in den Tarifverträgen – anzuschließen. Branchentarifvertrag und Branchenorganisationen stellten für die Protestanten damit komplementäre Institutionen für die *medezeggenschap* der Arbeitnehmer dar (siehe Amelink 1921: 61; zit. nach Looise 1997: 82). Bei den Katholiken entwarf J.A. Veraart (1921), katholischer Ökonom und später auch Politiker, die Idee. Auch Veraart verknüpfte die *Bedrijfsorganisatie* mit dem Tarifvertragssystem. Die Bran-

<sup>5</sup> Aufgrund der Versäulung, d.h. der ideologischen Spaltung der niederländischen Parteien und sozio-ökonomischen Interessengruppen in eine jeweils liberale, sozialistische, protestantische und katholische Säule, setzten zu jener Zeit die wesentlichen Akzente in der Auffassung über die „soziale Frage“ nicht nur solche Gruppen, die den ökonomisch-politischen Konsequenzen der Industrialisierung eine dementsprechende Programmatik entgegengesetzt hätten (Liberalismus und Sozialismus), sondern ebenso die Verfechter religiöser Positionen.

chenorganisationen sollten Tarifverträge abschließen und Preisabsprachen treffen (Ven 1948: 26). Wie die Protestanten so sprachen sich auch die Katholiken dafür aus, die Mitbestimmung auf Branchenebene, nicht auf der Ebene der Betriebe oder Unternehmen einzurichten (Ven 1948: 28). Veraart selbst schrieb dazu, dass über die Höhe des Arbeitslohns nicht in der einzelnen Firma sondern nur in der betreffenden Branche entschieden werden könne (Veraart 1921: 141; zit. nach Ven 1948: 28).

Aufgrund dieser zögerlichen Haltung der konfessionellen Gewerkschaften, auf betrieblicher Ebene Interessenvertretungsorgane einzurichten, blieb die betriebliche Ebene zwischen 1914 und 1940 fest in der Hand des Unternehmers. Dass in den Ideen der Konfessionellen zwischen dem Tarifvertragssystem und den Branchenorganisationen kein Widerspruch bestand, hat begünstigt, dass in den 1920er Jahren auf Betreiben der Unternehmer das Tarifvertragswesen die gewerkschaftlichen Bestrebungen nach auf Branchenebene angesiedelten Sonderorganisationen sogar verdrängte und die Sonderorganisationen nicht eingerichtet wurden. Weil die konfessionellen Parteien in der Regierung die Mehrheit hatten, scheiterten auch die Ideen der Sozialdemokraten (vgl. hierzu Trampusch 2004a: 13f).

In der Frühphase des niederländischen Wohlfahrtsstaates konstituierte sich der Tarifvertrag so als Schlüssel zur *medezeggenschap* der Arbeitnehmer. Dies schloss die Sozialpolitik mit ein. Beide Arbeitsmarktpartner nutzten den Tarifvertrag, um in diesen ihre eigenen sozialpolitischen Einrichtungen (Firmen- und Gewerkschaftskassen) zu überführen. So wurden in den 1920er Jahren eine Reihe von Fonds in den Branchentarifvertrag verlagert (Gerwen 2000a: 63). Der Eintritt des Staates in die Sozialpolitik<sup>6</sup> führte dabei nicht zu einem Niedergang der Fonds. Im Gegenteil: Der Staat garantierte diesen von Beginn an eine gewisse Verbindlichkeit, indem er den nicht-staatlichen sozialpolitischen Einrichtungen neben der staatlichen Sozialversicherung eine gleichberechtigte Stellung einräumte (Gerwen 2000a: 182). Weil die Leistungen der staatlichen Sozialpolitik gering waren (vgl. hierzu Commissie van Rhijn 1945, deel 1), hatten verbandseigene, betriebliche oder tarifvertraglich vereinbarte sozialpolitische Leistungen während der gesamten Zwischenkriegszeit einen hohen Stellenwert (Gerwen 2000a: 108f). Anspruch auf die Leistungen der staatlichen Invaliditäts- und Rentenversicherung hatten 1920 beispielsweise nur 52 Prozent der Beschäftigten (Gerwen 2000a: 182). Arbeitgeber und Gewerkschaften boten auf Tarifvertragebene Zusatzsysteme an. So gab es 1938 800 Tarifverträge, die Regelungen über Pensionsfonds enthielten (Gerwen 2000a: 65) und 1937 123 Tarifverträge, die Kindergeldregelungen zum Bestandteil hatten und immerhin 300.000 Beschäftigte abdeckten (Gerwen 2000a: 64).

Insbesondere die Zahl der Tarifverträge zu Pensionsfonds nahm schlagartig zu, waren es 1890 erst 30 Tarifverträge, so 1938 bereits 800 (Gerwen 2000a: 65). Es waren dabei vor allem die Gewerkschaften, die nach dem durch den Ersten Weltkrieg bedingten finanziellen Desaster ihrer Kassen in zunehmenden Maße darauf drängten, die Pensionsfonds zum Bestandteil der Tarifverträge zu machen (Gerwen 2000a: 422).

---

<sup>6</sup> Die Einrichtung der staatlichen Renten- und Erwerbsunfähigkeitsversicherung erfolgte 1913 und 1929, die der Krankenversicherung 1930 und die der Arbeitslosenversicherung in den 1950er Jahren. Es war allein die Unfallversicherung, die bereits seit 1901 Risiken abdeckte.

Die Tarifverträge richteten dabei insgesamt 2000 kollektive Pensionsfonds ein, an denen 230.000 Arbeitnehmer beteiligt waren (Gerwen 2000b: 65). Daneben breiteten sich Tarifverträge zu Kinder- und Krankengeld aus (Leeuwen 1997), wobei hinsichtlich des Krankengeldes zu beachten ist, dass das Bürgerliche Gesetzbuch (*Burgerlijke Wetboek*) Arbeitgeber seit 1907 verpflichtete, Krankengeld zu zahlen (Gerwen 2000a: 174). So hatten 1925 88 Prozent der Arbeitnehmer mit Tarifvertrag einen Anspruch auf Krankengeld und 22 Prozent einen auf Kindergeld. Im Durchschnitt sicherten die Tarifverträge dabei für 13 Wochen Krankengeld zu (Gerwen 2000a: 174).

Auch wenn der Anteil der Arbeitnehmer, die vor 1940 in einem Tarif gebundenen Unternehmen beschäftigt waren, gering war – zwischen 1900 und 1944 stieg ihr Anteil von 5 auf nur 15 Prozent (Toren 1996: 52) –, mindert dies nicht die Bedeutung, die der Tarifpolitik vor dem Zweiten Weltkrieg in der Regulierung der Beziehungen zwischen den Arbeitsmarktpartnern zukam. So befassten sich 1927, und damit in dem Jahr, als das niederländische Tarifvertragsgesetz (*Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst*) verabschiedet wurde<sup>7</sup>, nur fünf Prozent der Tarifverträge ausschließlich mit Löhnen und Arbeitszeit, weil sie daneben ebenso Übereinkommen zur Ausbildung, zur Gründung von betrieblichen Arbeitsnehmervertretungen, zu Schiedsgerichten und zu Streiks und Aussperrungen enthielten (Jong 1956: 201f).

### 3. Arbeitsbeziehungen und staatliche Einkommenspolitik (1945 bis 1963)

Nach dem Zweiten Weltkrieg waren es staatliche Interventionen in die Lohnpolitik, die die Institutionalisierung der Branchensozialpolitik weiter vorantrieben. Staat und Verbände koppelten die Lohnpolitik nicht nur an gesamtwirtschaftliche Ziele sondern auch an eine ko-evolutorische Konsolidierung von staatlicher und tariflicher Sozialpolitik. Im Rahmen der zentralen und staatlichen Lohnpolitik wurde das Sozialversicherungssystem ausgebaut und die tariflichen Sozialleistungen, welche die Verbände nach 1945 wieder aufgriffen, allgemeinverbindlich erklärt. Weil das Wiederaufflammen von Konzepten überbetrieblicher Arbeitnehmerorganisationen erneut durch das Tarifvertragswesen aufgefangen wurde und sozialdemokratischen Bestrebungen nach betrieblicher Mitbestimmung auf Druck der konfessionellen Gewerkschaften mit dem *Wet op de Ondernemingsraden* von 1950 durch einen Arbeitgeber dominierten Betriebsrat entgegengesteuert wurde<sup>8</sup>, war es – wie in der Vorkriegsphase – wieder das Branchentarifvertragssystem, das in der Regulierung der Arbeitsbeziehungen den Takt vorgab. Wie

<sup>7</sup> Das *Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst* von 1927 legte fest, dass auch gewerkschaftlich nicht organisierte Arbeitnehmer, die in einem unter den Tarifvertrag fallenden Betrieb beschäftigt sind, unter die tarifvertragliche Regelung fallen. Die im Jahr 1937 (*Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van CAO*) eingeführte Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung wurde bis 1940 allerdings nur bei vier Tarifverträgen angewandt (Duynstee / Bosmans 1977: 411).

<sup>8</sup> Zur Diskussion über die betriebliche Mitbestimmung in den 1950er Jahren vgl. Trampusch (2004a: 19f). Auf Initiative des sozialdemokratischen Sozialministers Drees – und gegen den Widerstand der konfessionellen Gewerkschaften – kam es 1950 zwar zu einem Betriebsrätegesetz (*Wet op de Ondernemingsraden*), mit dem in Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten paritätisch besetzt Betriebsräte eingerichtet wurden. Diese Betriebsräte waren jedoch ein Organ des Arbeitgebers, weil dieser den Vorsitz innehatte.

in der Vorkriegszeit blieb damit die Firma insofern Privatsache des Unternehmers, als eine Mitbestimmung an der Betriebsführung durch repräsentative Arbeitnehmerorgane nicht vorhanden war. Wie in der Vorkriegszeit blieb aber auch die Sozialpolitik Gegenstand der Tarifpolitik, und nie alleinige Staatsaufgabe.

Um einen schnellen Wiederaufbau der Wirtschaft zu erreichen, einigten sich Verbände und Regierung gegen Ende des Zweiten Weltkrieges auf eine – im internationalen Vergleich einzigartige – Instrumentalisierung der Lohnpolitik für wirtschaftspolitische Ziele.<sup>9</sup> Mit den B.B.A. (*Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen*) von 1944 und 1945 wurde das Verbot ausgesprochen, Löhne ohne Zustimmung der – bereits in den 1920er Jahren eingeführten, und während der deutschen Besatzung mit umfangreichen Kompetenzen ausgestatteten – Reichsvermittler (*Rijksbemiddelaar*) zu ändern (Mulder 1956: 15f). Die Reichsvermittler, die 1945 in ein Reichsvermittlerkolleg (*College van Rijksbemiddelaars*) umgewandelt wurden, wurden ferner der Weisungspflicht des Sozialministers unterstellt. Das Kolleg konnte innerhalb der von der Regierung vorgegebenen allgemeinen Richtlinien Lohnleitlinien feststellen, Tarifverträge allgemeinverbindlich erklären und von Amts wegen verbindliche Regelungen für die Arbeitsbedingungen festlegen. Damit konnte kein neuer Tarifvertrag ohne die Zustimmung des Kollegs abgeschlossen werden. Bestehende Tarifverträge durften ab sofort nur noch mit Einwilligung des Kollegs geändert werden. Arbeitgeber und Gewerkschaften wurde eine Informationspflicht auferlegt (Mulder 1956: 16).

Unter der Bedingung der zentralisierten und staatlichen Einkommenspolitik wurden die Tarif- und Sozialpolitik auf dreierlei Weise miteinander verzahnt; erstens durch Absprachen zu Lohnkompensationen für die Erhöhung der Sozialversicherungsbeiträge, zweitens durch staatliche Eingriffe in die betriebliche Lohnpolitik, die den Spielraum für betriebliche Sozialpolitik erheblich reduzierten, und drittens durch den staatlichen Schutz der vor 1940 auf der Grundlage von Tarifverträgen geschaffenen Branchenspensionsfonds sowie die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen, die sozialpolitische Leistungen beinhalteten.

Zwischen 1945 und 1959 trafen Verbände und Regierung auf zentraler Ebene Absprachen zur Lohnpolitik, die alle Branchen zu befolgen hatten, ohne dass sie branchenspezifische Produktivitäten in Rechnung stellen konnten. Diese Absprachen betrafen dabei nicht nur die Löhne und die Arbeitszeit sondern seit 1952 auch Lohnkompensationen für den Ausbau der Sozialversicherung (vgl. hierzu und zum Folgenden DCA 1984a). Zwischen 1952 und 1965 wurden zehn solcher Absprachen getroffen. In diesen Absprachen wurden die Löhne erhöht, um die Arbeitnehmer für eingeführte oder erhöhte Sozialbeiträge zu kompensieren. Mit anderen Worten: Die Erhöhung der Sozialbeiträge wurde mit der Lohnerhöhung verrechnet. Dies betraf vor allem Beiträge zur Arbeitslosen- und zur Rentenversicherung.

Die Koppelung der Lohnpolitik an die staatliche Sozialpolitik fand jedoch nicht nur im Rahmen dieser Kompensationsvereinbarungen zum Aufbau der Sozialversi-

---

<sup>9</sup> Windmuller (1969: 337) schreibt über die staatliche Einkommenspolitik in der niederländischen Nachkriegszeit: „Wage policy occupies a special place in the Dutch arsenal of economic controls. More than in any other industrial democracy ... it has served as an every-ready instrument of economic policy of short-term objectives.“



cherungssysteme statt. Die Regierung begrenzte durch Gesetz auch Möglichkeiten betrieblicher Zulagen- und Sonderzahlungen, was die Ressourcen für die Konstituierung einer betrieblichen Sozialpolitik in den größeren Unternehmen erheblich reduzierte. Nachdem beispielsweise 1946 trotz des von der Regierung verordneten Lohnstopps in einigen Betrieben eine zweite Lohnrunde stattfand, in der Sonderzahlungen (*extra-uitkeringen*) vereinbart wurden, erließ die Regierung kurzerhand eine Verordnung, die vorschrieb, diese Sonderzahlungen auf 2 Prozent des Jahreslohns zu begrenzen (CSWV 1954: o.S.). Diese Regelung wurde bis 1953 jährlich erneuert (DCA 1984a: 5ff).

In den frühen 1950er Jahren förderte die Regierung schließlich auch massiv die Entwicklung der Branchenpensionsfonds.<sup>10</sup> Die Verbesserung der Pensionsfondsregelungen sollte die Arbeitnehmer für die Lohnzurückhaltung kompensieren (Gerwen 2000b: 66). So trat im Jahr 1949 das *Wet betreffende verplichte Deelneming in een Bedrijfspensioenfonds* (BPF) in Kraft, das Unternehmen verpflichtete am jeweiligen Branchenpensionsfonds teilzunehmen, sofern der Sozialminister diesen auf Antrag der Tarifpartner allgemeinverbindlich erklärt hatte. Sowohl die Arbeitgeber als auch die Gewerkschaften begrüßten das Gesetz; die Arbeitgeber, weil es verhinderte, dass die Unternehmen mit ihren Pensionsregelungen untereinander konkurrierten; die Gewerkschaften, weil das Gesetz für die Arbeitnehmer Rechtssicherheit schuf (Gerwen 2000b: 66). Die Allgemeinverbindlichkeit bewirkte eine beträchtliche Zunahme der Fonds (Gerwen 2000b: 66), so dass 1955 bereits 1,8 Millionen Arbeitnehmer an Unternehmens- und Branchenpensionsfonds angeschlossen waren (Gerwen 2000b: 68). Die Attraktivität der Fonds ergab sich aber auch daraus, dass die Renten nachgelagert besteuert wurden und die Beiträge damit steuerfrei waren. Eine weitere staatliche Flankierung der Fonds stellte schließlich das *Pensioen- en Spaarfondsenwet* (PSW) von 1954 dar. Mit diesem Gesetz wurden die Fonds unter die Aufsicht des Sozialministeriums gestellt (Gerwen 2000b: 66) sowie die Insolvenzversicherung und die paritätische Zusammensetzung ihrer Vorstände festgelegt.<sup>11</sup> Der Verbindlichkeitscharakter der Branchensozialpolitik wurde ferner dadurch weiter verstärkt, dass die Regierung Tarifverträge, die sozialpolitische Transferleistungen enthielten, allgemeinverbindlich erklärte (vgl. dazu Trampusch 2004a: 18, Fn. 20). Sie erkannte so die übergesetzlichen Leistungen im Krankengeld oder in der Erwerbsunfähigkeitrente an, auf die sich die Tarifpartner in den 1950er Jahren zunehmend einigten (vgl. dazu Trampusch 2004a: 18, Fn. 21). In den folgen-

<sup>10</sup> Zur Entwicklung der betrieblichen und tariflichen Altersvorsorge in den Niederlanden vgl. Bieber/Schmitt (2004).

<sup>11</sup> Die Entwicklung der Branchenpensionsfonds, die in den Niederlanden bis heute in der Sicherung der Altersvorsorge der Arbeitnehmer von zentraler Bedeutung sind, kann im Folgenden nicht weiter erläutert werden. Sie fallen nicht unter die im vierten Abschnitt beschriebenen Sozial- und Transferfonds. Es ist jedoch hervorzuheben, dass die Branchenpensionsfonds in den Tarifverhandlungen über den gesamten betrachteten Zeitraum eine zentrale Rolle spielten. Zukünftige Studien sollten daher die Rolle Branchenpensionsfonds in der niederländischen Tarifpolitik einer genaueren Analyse unterziehen. Dabei sollten auch ihre Funktion als Kapitalmarktinstrument und Wechselwirkungen mit dem Corporate Governance-System (System der Unternehmenskontrolle) thematisiert werden (vgl. Jackson/Vitols 2001).

den Jahrzehnten konnte sich die Branchensozialpolitik dann stabilisieren. Dies begründet sich vor allem auch darin, dass der tarifliche Deckungsgrad mit über 80 Prozent seit den 1950er Jahren relativ konstant auf einem hohen Niveau verblieben ist (Tab. 1).<sup>12</sup>

**Tab. 1: Die Entwicklung der Branchentarifverträge (*Bedrijfstak-CAO's*) und der Unternehmenstarifverträge (*Ondernemings-CAO's*)**  
(Quellen: Schilstra/Jongbloed 2003; 106, Tabel 1; vgl. dort die Primärquellen)

Jahr	<i>Bedrijfstak-CAO's</i>		<i>Ondernemings-CAO's</i>		Insgesamt		
	Anzahl	Arbeitnehmer (x 1.000)	Anzahl	Arbeitnehmer (x 1000)	Anzahl	Arbeitnehmer (x 1.000)	Deckungsgrad
1951	125	k.A.	239	k.A.	364	900	81%
1960	288	k.A.	398	k.A.	686	2.073	82%
1970	262	k.A.	484	k.A.	746	2.310	81%
1975	184	2.011	450	344	634	2.355	85%
1980	185	2.350	543	412	728	2.762	85%
1985	192	2.353	627	421	819	2.772	85%
1990	199	2.742	704	603	903	3.345	82%
1996	222	4.264	625	625	973	4.889	87%
2000	185	4.910	767	785	952	5.695	86%

#### 4. Arbeitsbeziehungen und Betriebssyndikalismus (1963 bis 1979)

In den 1960er Jahren wurden die bis dahin kooperativen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen einer harten Belastungsprobe ausgesetzt, denn in dem Augenblick, in dem die Regierung die Autonomie der Verbände in der Lohnpolitik erhöhte und zu einem freieren Lohnsystem überging,<sup>13</sup> wurde auf dem Arbeitsmarkt eine Überbeschäftigung erreicht. Aufgrund des gesättigten Arbeitsmarktes funktionierte die Dezentralisierung des Lohnsystems nicht. Die Verbände einigten sich in der Stiftung der Arbeit (STAR) entweder gar nicht auf Lohnleitlinien oder es geriet ihnen deren Einhaltung aus der Kontrolle. Betriebssyndikalismus trat auf und mit ihm gewaltige Lohn-

<sup>12</sup> In den Niederlanden hat der Branchentarifvertrag daher trotz sinkender gewerkschaftlicher Organisationsraten, im privatwirtschaftlichen Sektor ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad nur zwischen 20 und 25 Prozent (Meer 2004: 356), auch noch heute eine wichtige Bedeutung.

<sup>13</sup> Bereits 1959 wurde die kontrollierte Lohnpolitik durch ein differenziertes System ersetzt, das erlaubte, die Branchenlöhne dem jeweiligen Produktionszuwachs der Branche anzupassen. Anfang der 60er Jahre wurde das Lohnsystem zur sektoralen Ebene hin dezentralisiert, indem der Stiftung für Arbeit (STAR) die Aufgabe übertragen wurde, Lohnleitlinien auszuhandeln und deren Einhaltung zu kontrollieren. Seit 1963 unterlagen die Tarifverträge ferner nicht mehr der Zustimmungspflicht des Kollegs der Reichsvermittler sondern der Stiftung der Arbeit (DCA 1984a: 16, 23). Trotz des freieren Lohnsystems griff die Regierung 1971, 1974, 1976, 1979, 1980, 1981 und 1982 in die Tarifverhandlungen ein (Meer 2000: 18). Die STAR war bereits 1945 als ein mit Vertretern der Gewerkschaften und Arbeitgeber besetztes privates Beratungsgremium für Tarifpolitik gegründet worden.

und Preisauftriebe, wilde Streiks sowie illegale betriebliche Lohnabsprachen, die in den Firmen von den Arbeitgeber dominierten Betriebsräten abgenickt wurden.

In den 1960er Jahren kam es zu erheblichen Lohnsteigerungen, die dazu führten, dass die Löhne, die 1960 noch 20 bis 25 Prozent unter denen in Belgien und Westdeutschland lagen, Ende der 60er Jahre an deren Niveau heranreichten (Visser/Hemerijck 1998: 129). Innerhalb von ein paar Jahren wandelte sich die niederländische Ökonomie von einem im Ausland neidisch betrachteten Niedriglohnland zu einem mit Sorge beobachteten Hochlohnland. In den größeren Betrieben wuchs während der Überhitzung der Wirtschaft der Unmut der Belegschaft über die gewerkschaftliche Lohnpolitik. Eine wachsende Anzahl von Arbeitnehmern klagte in den Betrieben erfolgreich höhere Löhne ein. Die Folge war, dass die Gewerkschaften immer weniger als Garant für die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen wahrgenommen wurden; insbesondere die Metallgewerkschaften verloren Anfang der 60er Jahre eine große Anzahl an Mitgliedern (Brug/Hurk et al. 1995: 213).

Der Betriebsyndikalismus stellte die niederländischen Gewerkschaften vor besondere Probleme. Weil die Gewerkschaften in den 1950er Jahren ja ausdrücklich auf Arbeitnehmervertretungen im Betrieb verzichtet hatten, gerieten die Firmen mit der Dezentralisierung des Lohnsystems völlig aus ihrer Kontrolle. In den 1960er Jahren wurden vor allem im Metallsektor die Betriebsräte der zentrale Verhandlungspartner der Unternehmensleitungen (Windmuller/Galan 1983: 375). Die Gewerkschaften standen vor dem Problem, dass die Belegschaft die Betriebsräte und nicht die Gewerkschaften als lohnpolitische Schaltzentrale wahrnahm. Hinzu kam, dass die Gewerkschaften – gespalten in Protestanten, Katholiken und Sozialisten – miteinander konkurrierten und gemeinsame Streiks daher immer eine fragile Angelegenheit darstellten. Ebenso fehlte es ihnen an gewerkschaftlichen Netzwerken in den Firmen. Die Gewerkschaften reagierten auf die betriebsyndikalistischen Tendenzen mit einer Verbetrieblichung der Tarifpolitik. Dabei setzten sie sich auch für Unternehmenstarifverträge sowie Öffnungsklauseln in den Branchentarifverträgen ein, die mehr Raum für betriebliche Verhandlungen lassen sollten.<sup>14</sup>

Es war die sozialistische Metallgewerkschaft ANMB, die die Verbetrieblichung der Tarifpolitik vorantrieb. In einem 1964 veröffentlichten Bericht („*Vakbeweging en Onderneming*“<sup>6</sup>) kam sie zu dem Schluss, dass sich die gewerkschaftliche Tarifpolitik mehr an den Betrieben orientieren sollte (DCA 1984b: 1f). Der Bericht schlug vor, in den Betrieben gewerkschaftliche Vertrauensleute (*bedrijfscontactmannen*) und Vertrauensgruppen (*bedrijfsledengroepen*) einzurichten. Im Metallbereich setzten dies bereits 1964 und 1965 nicht nur die Sozialisten, sondern auch die Protestanten und Katholiken um. Die gewerkschaftlichen Betriebsorgane sollten die Gewerkschaften regelmäßig über die wichtigsten Entwicklungen in den Betrieben informieren, wobei ihnen Mitarbeiter zur Seite gestellt wurden, die von den gewerkschaftlichen Unterbezirken

<sup>14</sup> Die Öffnungsklauseln erlaubten eine Anpassung der tarifvertraglichen Regeln an die spezifischen Bedürfnisse der Unternehmen und führten zu Haustarifverträgen. Sie unterscheiden sich dadurch von den heute in Deutschland vereinbarten Öffnungsklauseln, die im Sinne von Härtefallklauseln, tariflich vereinbarte Regelungen aussetzen. Ich danke dem Gutachter für diesen Hinweis.

angestellt wurden. Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute richteten sich nicht gegen die Unternehmer, sondern allein an die Belegschaft der Unternehmen. Die Gewerkschaft verfolgte mit diesen das Ziel, die Betriebsräte überflüssig zu machen (Windmuller/Galan 1983: 381). Bereits Ende der 60er Jahre standen im Metallbereich den 1000 Betriebsräten 574 gewerkschaftliche Betriebsgruppen gegenüber (Albeda 1972: 24f). Anfang der 1970er Jahre kam es ferner zu einer Reihe von Tarifverträgen, in denen die Arbeitgeber zusicherten, die gewerkschaftlichen Vertrauensleute freizustellen und sich an den Kosten zu beteiligen (DCA 1984b: 2). Die Tarifverträge fanden rasch Verbreitung, so dass bis 1980/1981 für 56 Prozent der unter Tarifverträge fallenden Arbeitnehmer tarifvertragliche Regelungen zu Vertrauensleuten abgeschlossen worden waren (DCA 1984b: 19).

Die Initiative zu Vertrauensleuten wurde durch Forderungen ergänzt, mit Hilfe der Vertrauensleute in den größeren Firmen Unternehmenstarifverträge abzuschließen und den Branchentarifvertrag als Rahmentarifvertrag (*raam-CAO*) zu gestalten, der betriebliche Differenzierungen und Ergänzungen für diejenigen Unternehmen zuließ, für die der Branchentarifvertrag zu niedrige Abschlüsse festlegte (vgl. dazu Teulings 1981: 121). Dabei entwickelten selbst die Metallarbeitgeber eigene Vorschläge, die diese betriebsnahe Tarifpolitik der Gewerkschaften von Arbeitgeberseite so ergänzen sollte, dass betriebseigene Lohnfindungssysteme möglich sind (vgl. dazu FME 1969: 20). Dass sich das *raam-CAO*-Konzept in den 1970er Jahren noch nicht durchsetzen konnte, lag so nicht am Widerstand der Unternehmer. Im Gegenteil. Es waren die Gewerkschaftsfunktionäre, sie sich letztendlich gegen eine Dezentralisierung der Entscheidungskompetenzen aussprachen (Visser 1993: 78).

Zur selben Zeit, als die Gewerkschaften tarifvertragliche Regelungen zu den gewerkschaftlichen Betriebsgruppen erreichten, stellten sie die Forderung auf, dass die Arbeitgeber für ihre unorganisierten Arbeitnehmer einen Teil der Lohnerhöhung in Fonds einzahlen sollten, die den Gewerkschaften zur Verfügung gestellt werden.<sup>15</sup> Dagegen wehrten sich nun jedoch die Arbeitgeber, weil sie befürchteten, dass diese zwischen Organisierten und Unorganisierten differenzierenden Lohnerhöhungen die Spannung unter der Belegschaft noch weiter verschärfen würden (Doorn/Dubbeld et al. 1976: 212). Nach intensiven Verhandlungen einigten sich die Verbände auf einen Kompromiss (vgl. dazu Doorn/Dubbeld et al. 1976: 213ff). Der *vakbondstientje* wurde eingeführt, d.h. Tarifverträge abgeschlossen, in den sich die Arbeitgeber verpflichteten, einen Teil der Lohnsumme in einen Fonds einzubezahlen, den die Gewerkschaften zur Finanzierung ihrer Arbeit verwenden konnten.<sup>16</sup>

Als sich in den 1970er Jahren die Arbeitsmarktlage sukzessive verschlechterte und die Arbeitslosigkeit anstieg, wurden die durch den *vakbondstientje* geschaffenen Fonds mit Zustimmung der Arbeitgeber zu Ausbildungsfonds für alle Arbeitnehmer umgewandelt. Die dadurch in Gang gesetzte Ausweitung der Branchensozialpolitik auf Ausbildung (und später auch Weiterbildung und Arbeitsmarktpolitik) stellt einen insti-

<sup>15</sup> Die Fonds stellten einen Ersatz für die ursprüngliche Idee der Gewerkschaften dar, eine verpflichtende Gewerkschaftsmitgliedschaft einzuführen, die jedoch mit dem niederländischen Recht nicht vereinbar war. Für diesen Hinweis danke ich Jelle Visser.

<sup>16</sup> Anfangs waren dies zehn Gulden (ein *tientje*) pro Beschäftigten, daher *vakbondstientje*.

tutionellen Wandel dar, der durch den Mechanismus der institutionellen Konversion (Thelen 2003) verursacht wurde: Eine Institution, die für einen bestimmten Zweck gegründet wurde, wurde umgewidmet und mit neuen Zielen versehen. Die institutionelle Konversion weitete den Gegenstandsbereich der Tarifpolitik weiter aus. Diese Entwicklung wird im Folgenden näher dargestellt.

## 5. Arbeitsbeziehungen und betriebliche Mitbestimmung (1979 bis 2004)

Mitbestimmungsreformen (1971, 1979) führten Ende der 70er Jahre zu einer Rekonfiguration der industriellen Beziehungen.<sup>17</sup> Die Reformen erkannten den Betriebsrat als Arbeitnehmervertretungsorgan an und führten ein Zustimmungsrecht des Betriebsrates in der betrieblichen Sozialpolitik ein. Die Stärkung des Betriebsrates führte zu einer erneuten Änderung der gewerkschaftlichen Tarifpolitik. Auf der einen Seite gaben die Gewerkschaften ihre Vertrauensgruppen auf. Auf der anderen Seite nutzten sie die durch den *vakbondstientje* geschaffenen Tariffonds, um den Gegenstandsbereich der Branchentarifverträge auszuweiten. Die Fonds wurden schrittweise in den Dienst einer sektoralen Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Arbeitsmarktpolitik gestellt. Ferner wurden die bestehenden Tarifverträge zu übergesetzlichen Leistungen beim Arbeitslosengeld und bei Erwerbsunfähigkeit verbessert und vermehrt Absprachen zur Frühverrentung getroffen. Mit der Ausweitung der Branchensozialpolitik gelang es Gewerkschaften und Arbeitgebern, Kürzungen in der staatlichen Sozialpolitik aufzufangen; anders herum betrachtet, erleichterte die Branchensozialpolitik der niederländischen Regierung aber auch das Kürzen.

### 5.1 Die Einführung der betrieblichen Mitbestimmung

Mit dem *Wet op de Ondernemingsraden*, das infolge einer Initiative zur Erneuerung des Unternehmensrechts im Jahr 1971 beschlossen wurde (vgl. hierzu Trampusch 2004a: 26), wurde der Betriebsrat zum ersten Mal als Vertretungsorgan der Arbeitnehmer definiert. Der Betriebsrat sollte nun nicht mehr nur zum guten Funktionieren des Unternehmens beitragen, sondern ebenso die Arbeitnehmerinteressen vertreten. Die Reform erweiterte dabei auch die Beratungsrechte der Betriebsräte (vgl. hierzu Tram-

<sup>17</sup> Üblicherweise wird das Jahr 1982 als Beginn einer neuen Epoche der niederländischen Tarifpolitik genannt (vgl. dazu Visser/Hemerijck 1998). In diesem Jahr wurde das Abkommen von Wassenaar geschlossen, das in der Stiftung für Arbeit vorbereitet wurde und in dem die Verbände Arbeitszeitverkürzung und gewerkschaftliche Lohnzurückhaltung vereinbarten. Aufgrund der relativ Konflikt behafteten Arbeitsbeziehungen in den 1960er und 1970er Jahren wurde Wassenaar in der Öffentlichkeit und Wissenschaft „zum gefeierten Symbol des wieder gewonnenen Konsenses“ (Visser 1998: 662). Dass die Periodisierung in diesem Artikel schon im Jahr 1979 beginnt, liegt erstens an der Mitbestimmungsreform von 1979, die den Vorsitz des Arbeitgebers im Betriebsrat abschaffte, und zweitens daran, dass die Sozialpolitik durch Tarifvertrag schon vor 1982 von den Arbeitsmarktpartnern vermehrt aufgegriffen wurde. So stellte eine Untersuchung des Lohnbüros im Jahr 1981 fest, dass in diesem Jahr in 96 Branchentarifverträgen arbeitsmarktpolitische Absprachen getroffen wurden (SER 1985: 87). Insofern kann argumentiert werden, dass der Strategiewechsel in der niederländischen Tarifpolitik hin zu beschäftigungspolitischen Vereinbarungen bereits vor 1982 vollzogen wurde und Wassenaar diesen Wandel durch eine zentrale Absprache noch weiter konsolidierte (ähnlich Trampusch 2000: 285ff).

pusch 2004a: 26). Sie führte ferner – gegen den vereinten Widerstand aller Gewerkschaften und auch entgegen einer von Gewerkschaften und Arbeitgebern gemeinsam beschlossenen Empfehlung (Looise 1989: 228, 239, 268) – ein Zustimmungsrecht des Betriebsrates in der betrieblichen Sozialpolitik ein (Art. 27 Abs. 1 WOR).<sup>18</sup> Auch wenn das Vetorecht unter einen Tarifvorbehalt gestellt wurde, d.h. der Betriebsrat dieses Recht nur dann ausüben konnte, wenn Tarifverträge diesen Bereich nicht regulierten (Art. 27 Abs. 3), forderten die Gewerkschaften bis Ende der 70er Jahre dieses Vetorecht des Betriebsrates wieder abzuschaffen, weil sie die Sozialpolitik zu ihrem Aufgabenbereich zählten (Looise 1989: 270). Mit einer weiteren Reform, dem dritten *Wet op de Ondernemingsraden* von 1979, auf das die Regierung unter dem Eindruck der wilden Streiks drängte (Visser 1993: 78), wurden schließlich der Vorsitz des Arbeitgebers abgeschafft und die Beratungsrechte des Betriebsrates weiter ausgedehnt.<sup>19</sup>

Die Einführung von Veto-Rechten des Betriebsrates hatte wie ein „Schock“ (Looise 1989: 268) auf die Gewerkschaften gewirkt. 1979 beschlossen die Industriegewerkschaften des FNV daher die Zustimmungsrechte des Betriebsrates zu begrenzen. Tarifverträge sollten die Aufgaben des Betriebsrates präzise beschreiben (Looise 1989: 274). Ein Jahr später wurden dann auch die Betriebsgruppen aufgegeben. Strategie der Industriegewerkschaften des FNV war es, die Betriebsräte zu vergewerkschaften. In den 1980er Jahren begannen die Gewerkschaften daher auch damit, den Betriebsräten Infrastruktur bereit zu stellen (Looise 1989: 275).

In den 1980er und 1990er Jahren konsolidierte sich dann das Betriebsrätewesen. Der Betriebsrat wurde „erwachsen“ (Kaar/Looise 1999) und wurde für Unternehmensleitungen zum Verhandlungspartner in der Regulierung der Arbeitsbedingungen (Looise 1997: 88, SZW 2003). Die Konsolidierung des Betriebsrates als Verhandlungspartner ist auf Tarifverträge zurückzuführen. Die Gewerkschaften schlossen Tarifverträge ab, die dem Betriebsrat das Recht zugestanden, auf Branchenebene getroffenen Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene näher auszugestalten (Mol 2003: 51). Ende der 1990er Jahre hatte so ein Drittel der Betriebsräte einen durch Tarifverträge erweiterten Aufgabenbereich (Meer/Benedictus 2002: 29). Diese Entwicklung wurde vor allem dadurch getragen, dass die Tarifpartner die Befugnisse des Betriebsrates durch Tarifvertrag nicht nur ausweiten (32aWOR), sondern sie ebenso auch wieder einschränken können (Art. 32b WOR; vgl. dazu umfassend Leede [1989: 31]).

Ende der 1990er setzten die Gewerkschaften schließlich das Konzept des „*raam-cao*“ (Rahmentarifvertrag) um. Die Rahmentarifverträge lassen heute zahlreiche Differenzierungsmöglichkeiten von Tarifbestimmung auf Unternehmensebene zu. Weil die Verbände die betrieblichen Verhandlungsgegenstände durch Tarifvertrag ja jederzeit begrenzen können, sind sie in der Lage, diese weitere Dezentralisierung der Tarifpolitik zu kontrollieren. Eine erneute Reform der betrieblichen Mitbestimmung 1998 weitete ferner die Rechte des Betriebsrates weiter aus, indem ihm die Möglichkeit

<sup>18</sup> Zustimmungsrechte des Betriebsrates wurden in vier Bereichen niedergelegt: Arbeitsordnung, Pensionsregelungen/Vermögensbeteiligungen/Gewinnbeteiligungsregelungen, Arbeits- und Urlaubszeit und Gesundheit.

<sup>19</sup> Mit dem *Wet Medezeggenschap in kleinere Ondernemingen* von 1981 wird die Mitbestimmung auch in Betrieben zwischen 35 und 100 Arbeitnehmern eingeführt.

eröffnet wurde, mit den Unternehmensleitungen Betriebsvereinbarungen (*ondernemingsovereenkomst*) abzuschließen.

Heute arbeiten Gewerkschaft und Betriebsrat in vielen Bereichen zusammen (Mol 2003: 19). Die Gewerkschaften begrüßen mittlerweile sogar, dass auch der Betriebsrat zum Verhandlungspartner in der Regulierung der Arbeitsbedingungen geworden ist (Looise/Drucker 2003: 396). Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen greifen ineinander über, wobei sich verschiedene Typen entwickelt haben.<sup>20</sup> In der Frage der Konsolidierung des Betriebsräteswesens in der Regulierung der Arbeitsbedingungen geben jedoch die Branchentarifverträge den Takt vor. Letztendlich entscheiden die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, welche Regelungsbereiche auf betrieblicher Ebene zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung verhandelt werden können (Looise/Drucker 2003: 396).

Im Rahmen der erstarkten Rolle der Betriebsräte hat sich dabei Ende der 1990er Jahre auch die Praxis eines Tarifvertrages *à la carte* entwickelt, in dessen Rahmen so genannte Wahltarifverträge (*keuze-CAO*) nicht nur Betriebsräten sondern auch einzelnen Arbeitnehmern Differenzierungs- und Wahlmöglichkeiten einräumen (vgl. hierzu Benders et al. 2004; Meer 2004). D.h. dass der Branchentarifvertrag Leistungen und Arbeitsbedingungen festlegt, jedoch die Betriebsräte und Arbeitnehmer Kombinationen dieser Leistungen selbst bestimmen können. Im Rahmen der Tarifverträge *à la carte* werden so verschiedene Verhandlungsgegenstände wie Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeitsbelastung, sozialpolitische Leistungen, Weiterbildung, Arbeitsmarktmaßnahmen und Lohn miteinander in Verbindung gebracht. Auch wenn über die Nutzung der Tarifverträge *à la carte* bislang wenig empirisch gesicherte Er-

<sup>20</sup> Mit den *minimum-CAO-bepalingen*, *dispensatiebepalingen/driekwartregelingen*, *bandbreedteafspraken*, *kader- en raamregelingen*, *gelaagde CAO* und *Cafeteria/à la carte* unterscheidet Mol (2003: 52ff) sechs verschiedene Tarifvertragsformen der Dezentralisierung. Im Rahmen von *minimum-CAO-bepalingen* werden im Branchentarif Mindestregelungen verpflichtend festgelegt. Auf Unternehmensebene können jedoch günstigere Regelungen getroffen werden. Die *dispensatiebepalingen/driekwartregelingen* stellen Tarifverträge dar, die festlegen, in welchen Punkten auf Unternehmensebene abweichende Absprachen getroffen werden können; hierbei legen *driekwartregelingen* fest, dass die Tarifpartner über diese Abweichungen erst verhandeln müssen. Bei *Bandbreedteafspraken* kann von Standardregelungen, die normalerweise gelten, nach einer Absprache zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung abgewichen werden. Die *kader- en raamregelingen* stellen globale tarifvertragliche Absprachen dar, die von Betriebsräten ausgefüllt werden; dabei wird in der Regel ein Rahmen festgelegt, innerhalb dessen Betriebsräte mit Unternehmensleitungen verhandeln. Bei *gelaagde CAO's* handelt es sich um mehrstufige Tarifverträge. Mehrere Verhandlungsebenen sind bei der Ausgestaltung der Tarifleistungen beteiligt, bei Unilever z.B. fünf Ebenen (Meer 2004: 359f). *Cafeteria/à la carte* führt Differenzierung und Dezentralisierung zusammen: Hier entscheidet der einzelne Arbeitnehmer, welche Tarifleistung er wie in Anspruch nimmt. Schilstra/Jongbloed (2003) unterscheiden demgegenüber nur zwei Formen der Dezentralisierung, die „*gelaagde structuren*“, also mehrstufige Strukturen, bei denen der Tarifvertrag Verhandlungsgegenstände und Verhandlungspartner vorab festlegt, und „*à la carte systemen*“, bei denen der einzelne Arbeitnehmer wählen kann.

kenntnisse vorliegen<sup>21</sup>, bringt es der *kenze-CAO* mit sich, dass sich der einzelne Arbeitnehmer – zumindest theoretisch betrachtet – mittlerweile aus drei Quellen gegen Krankheit, Erwerbsunfähigkeit, Alter sowie für notwendige berufliche Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen absichern könnte: durch Sozialgesetze, durch Tarifverträge und durch Arbeitsverträge (Winnink 2002).

### **5.2 Die Ausweitung der tariflichen Sozialpolitik**

Bereits als im Zuge der ersten Ölkrise die Arbeitslosenzahlen in die Höhe schnellten, kam es vermehrt zu Tarifverträgen, die die im Zuge des *vakbondstientje* geschaffenen Fonds für arbeitsmarktpolitische Zwecke einsetzten (Reynaerts/Nagelkerke 1982: 207). Die Tarifpartner trafen Absprachen zur Arbeitsumverteilung und begannen die Tariffonds des *vakbondstientje* für Bildung und Ausbildung der Beschäftigten zu verwenden (DCA 1987: 7). Die niederländische Regierung schuf gesetzliche Flankierungen für die Tariffonds: Der 2. Titel des 1973 erlassenen *Besluit Fondsen en Spaarregelingen* (Staatsblad 23.1.1973: 3) legte fest, dass die Fonds Rechtspersonen mit vollständiger Rechtsbefugnis darstellen, einer Satzung bedürfen, in der die Ziele des Fonds und sein Wirkungsbereich beschrieben werden, mindestens von Arbeitgebern und Gewerkschaften gemeinsam verwaltet werden müssen (was sowieso praktiziert wurde) und jährlich über das Vermögen des Fonds sowie die Verwendung der Gelder berichten müssen (SZW 2004: 2). Auch die Frühverrentung älterer Arbeitnehmer wurde schließlich durch eigens dafür eingerichtete Tariffonds finanziert (Tarifverträge zum *vervroegde uittreding*, VUT). Wie in der Nachkriegszeit nutzte die Regierung die tarifliche Sozialpolitik in der Einkommenspolitik. So setzte sie sich im Metalltarifkonflikt 1978 beispielsweise dafür ein, die tariflichen VUT-Regelungen auszubauen, um dafür bei der Lohnzahl niedriger anzusetzen (vgl. dazu Trampusch 2004a: 29, Fn. 33). Daneben kam es seit Mitte der 70er Jahre vermehrt zu Vereinbarungen, die die gesetzlichen Arbeitslosen- und Krankengeldzahlungen wie auch die Erwerbsunfähigkeitsrenten (*WAO*) erheblich aufstockten. Mit Hilfe der Allgemeinverbindlichkeitserklärung wurden diese Absprachen auf immer mehr Beschäftigte ausgeweitet (vgl. Trampusch 2004a: Tab. 3).

Lag der Schwerpunkt der Branchensozialpolitik in den 1970er Jahren eindeutig in sozialpolitischen Transferleistungen, so verstärkten sich in den 1980er Jahren die aktiven Leistungen der Fonds. Eine Grundlage dafür schuf eine gemeinsame Kommission der Metalltarifpartner, die im April 1980 – und in Vorwegnahme des Abkommens von Wassenaar (1982) – Vorschläge zur Arbeitszeitverkürzung, zur Schaffung von Rahmentarifverträgen und von Teilzeitarbeitsplätzen entwickelte (Trampusch 2004a: 30, Fn. 34). Im Zuge dieser Ambitionen im Metallbereich entwickelten sich in allen Branchen Tariffonds (CAO-fondsen). Diese Fonds werden heute entweder im Rahmen der regulären Lohn- und Gehaltstarifverträge oder von Sondertarifverträgen beschlossen und finden sich sowohl in Branchen- (*bedrijfstak-CAO*) als auch in den Unternehmens-tarifverträgen (*ondernemings-CAO*). Die auf der Grundlage von Branchentarifverträgen

---

<sup>21</sup> Wenig empirisch gesicherte Erkenntnisse heißt, dass sich aus den bisherigen Studien keine eindeutigen Aussagen über die Nutzung des Tarifvertrages à la carte ableiten lassen, weil sich die Studien in den Angaben über den Nutzungsgrad stark unterscheiden (vgl. hierzu Benders et al. 2004).



gegründeten Fonds hat das Sozialministerium, wenn dies die Tarifpartner beantragt haben, in den meisten Fällen für bis zu fünf Jahre allgemein verbindlich erklärt.<sup>22</sup>

**Tab. 2: Zahl der CAO und Zahl der Arbeitnehmer mit tarifvertraglich festgelegtem Anspruch auf übergesetzliches Krankengeld (*aanvulling op de wettelijke ziekengeldverzekering*), auf übergesetzliches Erwerbsunfähigkeitsgeld (*arbeidsongeschiktheid: aanvulling op de W.A.O. uitkering*) und auf übergesetzliches Arbeitslosengeld (*werkloosheid: bovenwettelijke uitkering wegens werktijdverkorting of ontslag*)**  
(Quellen: Trampusch [2004a: 31, Tabelle 3]; vgl. dort die Primärquellen)

Jahr	Anzahl CAO	Arbeitnehmer	Anzahl untersuchter CAO	Arbeitnehmer der untersuchten CAO	Arbeitnehmer mit Anspruch in Prozent der Arbeitnehmer aller CAO
<b>Krankengeld</b>					
1978	21	396.500	73	1.962.900	20,20
1983	75	2.223.500	76	2.228.500	99,78
1984	97	2.467.400	97	2.467.400	100,00
1987	76	k.A.	76	k.A.	
1988	83	1.884.700	83	1.895.500	99,43
1989	104	2.655.700	104	2.655.700	100,00
2000	135	4.600.000	145	4.800.000	95,83
<b>Erwerbsunfähigkeitsgeld</b>					
1978	45	1.179.400	73	1.962.900	60,08
1983	51	1.498.000	76	2.228.500	67,22
1984	69	1.671.500	97	2.467.400	67,74
1988	72	1.641.200	83	1.895.500	86,58
1989	93	2.334.700	104	2.655.700	87,91
2000	135	4.600.000	145	4.800.000	95,83
<b>Arbeitslosengeld</b>					
1978	22	752.000	73	1.962.900	38,31
1983	18	624.518	76	2.228.500	28,02
1984	49	1.367.100	97	2.467.400	55,41
1988	24	565.800	83	1.895.500	29,85
1989	68	1.817.500	104	2.655.700	68,44

Bei den Tariffonds wird zwischen Sozialfonds und Transferfonds unterschieden. Die Transferfonds (*uitkeringsfondsen*) umfassen Tarifabkommen zu sozialpolitischen Unterstützungszahlungen bei Krankheit (*ziekte*), Arbeitslosigkeit (*werkloosheid*), Schlechtwetter (*vorstverlet*), Frühverrentung (*vervroegd uittreden, VUT*), Erwerbsunfähigkeit (*arbeidsongeschiktheid*), Unfall (*ongeval*) und Tod (*overlijden*). Die Sozialfonds (*sociale fondsen*) stellen Tarifabkommen zu aktiven sozial- und arbeitsmarktpolitischen Leistungen dar und finden sich in den Bereichen berufliche Erstausbildung (*beroepsopleiding*) und Weiterbildung (*scholing*), Arbeitsbeschaffung und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Langzeitarbeitslose (*werkgelegenheid*) und Kinderbetreuung (*kinderopvang*). Während die *uitke-*

<sup>22</sup> Die Bestimmungen zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Fonds sind im *Toetsingskader AVV* festgelegt. Die Dauer der Allgemeinverbindlichkeit der Fonds überschreitet die für andere Tarifabsprachen, die in der Regel zwei Jahre beträgt.

*ringsfondsen* in der Regel paritätisch finanziert werden, sind die *sociale fondsen* meist ausschließlich vom Arbeitgeber finanziert.

**Tab. 3: Entwicklung O&O, SF und VUT 2000 bis 2003  
(Branchentarifverträge und Unternehmenstarifverträge)**  
(Quelle: Trampusch [2004a: 34, Tabelle 5]; vgl. dort die Primärquellen)

Branchentarifverträge									
	Anzahl Tarifverträge			Anzahl Arbeitnehmer			Anzahl Arbeitnehmer inklusive allgemeinverbindlich		
	O&O	SF	VUT	O&O	SF	VUT	O&O	SF	VUT
2000	26	32	79	696.000	716.000	1.616.000	815.000	907.000	2.061.000
2001	30	34	81	777.500	1.204.500	1.704.500	954.000	1.622.500	2.340.500
2002	26	35	78	752.000	1.246.500	1.815.000	913.500	1.676.500	2.497.500
2003	20	41	85	579.500	1.162.500	1.943.500	710.000	1.570.000	2.645.500
Unternehmenstarifverträge									
	O&O	SF	VUT	O&O	SF	VUT			
2000	1	8	27	9.000	1.500	81.500			
2001	–	6	25	–	1.000	62.500			
2002	–	7	21	–	4.500	61.000			
2003	1	4	22	7.000	4.000	61.000			

In die Branchenfonds fließt mittlerweile ein erheblicher Teil der Lohnsumme.<sup>23</sup> So betrug der Anteil der Lohnsumme<sup>24</sup>, der für Sozialfonds, also allein für sozial- und arbeitsmarktpolitische Leistungen, im Durchschnitt verwandt wurde, laut einer repräsentativen Untersuchung der *Arbeidsinspectie*<sup>25</sup> im Jahr 2002 im Durchschnitt 0,63 Prozent, im Jahr 2001 0,66 Prozent (Smits/Klaassen 2004: 18).<sup>26</sup> Von finanziell erheblichem Gewicht sind mittlerweile insbesondere auch die Frühverrentungsfonds. Ging in diese 1982 noch 1 Prozent der Lohnsumme, so waren es 1996 und 1997 bereits 4,2 Prozent und 2002 immer noch 3,7 Prozent (Tab. 4). Von dem Vermögen der Fonds profitieren die Gewerkschaften erheblich. So gingen 2003 14 Millionen Euro aus allgemeinverbindlich erklärten Fonds an die Industriegewerkschaft des FNV, was 14 Prozent ihrer Einnahmen ausmachte (FNV Bondgenoten 2003: 1).<sup>27</sup>

<sup>23</sup> Im Folgenden beziehen sich alle Angaben zu Tarifverträgen auf Tarifverträge, die für mindestens 5.000 Arbeitnehmer gelten.

<sup>24</sup> Im Folgenden beziehen sich alle Angaben zu Anteilen der Lohnsumme auf die Summe des sozialversicherungspflichtigen Bruttoentgelts.

<sup>25</sup> Dies ist das Ergebnis einer Sonderuntersuchung der *Arbeidsinspectie* aus dem Jahr 2002, die sich auf 57 allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge in 51 Branchen bezog (vgl. dazu Smits/Klaassen 2004: I).

<sup>26</sup> Zu beachten ist hier, dass die Transferfonds, die VUT-Tarifverträge und die Branchensionsfonds nicht berücksichtigt sind. Würde man diese hinzu zählen, läge der Anteil der Lohnsumme um einiges höher. Eine dementsprechende additive Statistik habe ich jedoch bei meinen Recherchen nicht gefunden.

<sup>27</sup> 2002 finanzierte sich der die Industriegewerkschaft FNV zudem zu 6,5 Prozent aus den Arbeitgeberbeiträgen an die Gewerkschaft (FNV Bondgenoten 2003: 1).

**Tab. 4: Entwicklung des VUT-Beitrages (als Anteil an der Lohnsumme)**  
(Quellen: Trampusch [2004a: 33, Tabelle 4]; vgl. dort die Primärquellen)

	Total	Arbeitnehmer
1982	1,0	0,2
1983	1,8	0,4
1984	2,0	0,6
1985	1,9	0,6
1986	2,4	0,6
1987	2,5	0,6
1988	2,5	0,6
1989	2,8	0,7
1990	2,9	0,8
1991	3,0	0,9
1992	3,3	1,1
1993	3,6	1,2
1994	3,8	1,4
1995	4,0	1,5
1996	4,2	1,6
1997	4,2	1,7
1998	3,9	1,6
1999	3,7	1,3
2000	3,3	1,3
2001	3,4	1,2
2002	3,7	1,3

Die Expansion der Fonds liegt nicht nur im Betreiben der Verbände begründet. Die Regierung hat die Entwicklung der Fonds auch finanziell gefördert. So erhalten die Ausbildungsfonds auf Grundlage der *Bijdrageregeling Vakopleiding Leerlingwezen (BVL; bis 1990: Bijdrageregeling Vakopleiding Jongeren)* staatliche Mittel, d.h. der Staat gibt Betrieben, die einen Ausbildungsplatz einrichten, eine staatliche Subvention. Die Tariffonds verteilen die Mittel dann auf die Betriebe (DCA 1992: 55). Die Beiträge der Tarifpartner in die sozialpolitischen Transferfonds sind ferner zum großen Teil steuer- und beitragsfrei (vgl. hierzu Cox 2001: 485).

Die Verbesserungen der tarifvertraglichen Leistungen im Kranken- und Arbeitslosengeld sowie die Frühverrentungsfonds stehen mit dem Rückbau der staatlichen Sozialpolitik in einem Zusammenhang. 1984 begann die niederländische Regierung, umfangreiche Kürzungsmaßnahmen in den sozialen Sicherungssystemen einzuleiten, vor allem in der Kranken-, Erwerbsunfähigkeits- und Arbeitslosenversicherung. Der Rückbau im sozialen Sicherungssystem hat dabei dazu geführt, dass die Tarifpartner auf der tariflichen Ebene ihre Übereinkommen zur Frühverrentung (VUT) und zu übergesetzlichen Leistungen bei Erwerbsunfähigkeit verlängert haben (DCA 1988: 23). Anders ausgedrückt, heißt das, so die tarifpolitische Abteilung des niederländischen Sozialministeriums, „dass die Folgen der Senkung der gesetzlichen Leistungen im Rahmen der Erneuerung des sozialen Sicherungssystems zum großen Teil durch die Tarifverträge aufgefangen wurden“ (DCA 1989: 27). Aufgefangen meint beispielsweise, dass die Altersgrenze, ab der

Arbeitnehmer einen tarifvertraglichen Anspruch auf Frühverrentung haben, in den 1980er Jahren abgesenkt wurde, allein zwischen 1983 und 1991 von 61,9 auf 59,9 Jahre (DCA 1990: 39; DCA 1993: iii). In den 1990er Jahren war dies nicht viel anders. Die Tarifrunde des Jahres 1993 stand unter dem Motto „*repareren van bet WAO-gat*“<sup>28</sup> (Toren 1996: 57) – was heißt, dass die Tarifpartner die Kürzungen in der staatlichen Erwerbsunfähigkeitsversicherung mit tarifvertraglich vereinbarten Frühverrentungsleistungen kompensierten – und seit Mitte der 1990er Jahre werden – um die Kürzungen der Regierungen in der Erwerbsunfähigkeitsrente zu umschiffen – die VUT-Regelungen in flexible Pensionsregelungen (*flexible pensioenregelingen; prepensioenregelingen*) umgewandelt (AI 1998: 33).

Robert Cox hat die Indienstnahme der Tarifpolitik für die Reform der staatlichen Sozialpolitik jüngst in den Kontext der gewerkschaftlichen Lohnzurückhaltung gestellt und sie als Ergebnis einer politischen Strategie der Regierung interpretiert, die heute helfe, den Rückbau des Wohlfahrtsstaates zu legitimieren, während sie früher dessen Ausbau gerechtfertigte: „Wage crowding und nonwage compensation are two mechanisms Dutch policymakers used to substantially alter labor-market relations. The brilliance of the strategy is that wage restraint, an idea once used to legitimate the expansion of the Dutch welfare state is now used to justify dramatic curtailments of social protection“ (Cox 2001: 485). Auch wenn in der genannten Vereinbarung der Regierung mit den Verbänden von November 2004 Sozialpolitik durch Tarifvertrag bekräftigt wurde, ist gleichwohl Missverständnissen vorzubeugen: Die Devolution der Sozialstaatlichkeit hin zur Tarifpolitik ist nicht frei von zum Teil heftigen Konflikten. So ist gegenwärtig auch die Reform der Frühverrentungstarifverträge zwischen Regierung und Gewerkschaften stark umstritten (vgl. hierzu Bieber/Schmitt 2004: 510ff). Auch ist hervorzuheben, dass die Abgaben an die Branchensozialfonds kritisch wahrgenommen werden, zum einen, weil die Regierung den Tarifpartnern vorwirft, die Gelder nicht effektiv zu nutzen, zum anderen, weil auch befürchtet wird, dass die Abgaben zu den Fonds die Arbeitskosten erhöhen und damit Firmenneugründungen verhindern (Rojer 2002). Weil die Sozialpolitik durch Tarifvertrag die staatliche Kürzungspolitik in gewisser Weise auch konterkariert, ist ferner nicht alles, was die Tarifpartner in diesem Zusammenhang vereinbaren, von der Regierung intendiert. Dies gilt im besonderen Maße für die lange Zeit relativ generösen Leistungen der Tarifverträge zur Frühverrentung (VUT-CAO's).

## 6. Zusammenfassung

In den Niederlanden wurden bereits in der Konstituierungsphase der Arbeitsbeziehungen Tarifverträge zu Sozialpolitik geschlossen (1914-1940). Dies gelang relativ konfliktfrei, weil es keine innerbetriebliche Arbeitnehmerrepräsentation gab. Der Staat garantierte schon früh Verbindlichkeit. Nach dem Zweiten Weltkrieg und im Zuge der staatlichen Einkommenspolitik (1945 bis 1963) wurden sozialpolitische Leistungen zu einem in den Tarifvereinbarungen zu bestimmenden Lohnbestandteil. Lohnverhandlungen auf Branchenebene bezogen den Preis der Sozialpolitik mit ein. Der Staat

<sup>28</sup> „*repareren van bet WAO-gat*“ kann übersetzt werden mit „reparieren der Lücke in der Erwerbsunfähigkeitsversicherung“.

schloss betriebliche Regelungen aus und machte tariflich Sozialpolitik häufig allgemeinverbindlich. Mit dem Ende der staatlichen Einkommenspolitik in den 1960er Jahren kam verstärkt Betriebssyndikalismus auf, da Überbeschäftigung betriebliche Absprachen attraktiv machte (1963-1979). In dieser Phase verstärkten die Gewerkschaften Branchensozialpolitik. Mit der stärkeren Betriebsorientierung ihrer Tarifpolitik, zu der sie sich gezwungen sahen, etablierten sie Branchenfonds für gewerkschaftliche Arbeit, die später auf sozial- und arbeitsmarktpolitische Zwecke ausgeweitet wurden. Mit der späten Einführung von echten Betriebsräten und dem Rückzug staatlicher Sozialpolitik (1979 bis 2004) wurden die vorhandenen Fonds in den Dienst sektoraler Sozial- und Arbeitsmarktpolitik gestellt, womit Kürzungen in der staatlichen Sozialpolitik kompensiert werden konnten. Hier half der Staat erneut durch Allgemeinverbindlichkeit.

Historisch betrachtet entstand die niederländische Branchensozialpolitik aus einer Interessenkoalition zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, betriebliche Sozialpolitik und Gewerkschaftskassen in tarifvertraglich vereinbarte Sozialpolitik umzuwandeln. Diese Interessenkoalition wurde durch die verzögerte Institutionalisierung von Betriebsräten als repräsentative Arbeitnehmervertretungen auf Firmenebene insofern begünstigt, als sich dadurch auf Branchenebene die Konflikt- und Korporationsstrukturen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften relativ unabhängig von betrieblichen Sonderinteressen herausbilden konnten. Mit anderen Worten: Die betriebliche Ebene war als Konfliktfeld zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern neutralisiert. Die Sozialpolitik geriet nicht ins Fahrwasser firmenspezifischer Auseinandersetzungen um Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktkontrolle. Auf der anderen Seite wurde die gewerkschaftliche Tarifpolitik aber auch nicht mit Loyalitätsproblemen konfrontiert, die auftreten können, wenn Gewerkschaften bei der Repräsentation der Arbeitnehmerinteressen mit Betriebsräten konkurrieren müssen.

Dass die Verfasstheit der Arbeitsbeziehungen auf Firmenebene für Sozialpolitik durch Branchentarifvertrag eine Rolle spielt, liegt auf der Hand: Aus der Perspektive von Gewerkschaften und Arbeitgebern bewegt sich Branchensozialpolitik im Spannungsfeld ihrer betrieblichen und überbetrieblichen Interessen. Arbeitgeberorganisationen, die *qua definitionem* überbetriebliche Solidarität bezwecken, müssen ihre sozialpolitischen Strategien vor dem Hintergrund der einzelwirtschaftlichen Produktmarkt- und Arbeitsmarktinteressen definieren (Swenson 2002; Mares 2003). Branchensozialpolitik verlangt von ihnen, betriebliche Sozialpolitik aus dem Wettbewerb zwischen Firmen herauszunehmen. Industriegewerkschaften wiederum müssen entscheiden, inwieweit sie betriebsspezifische Interessen der Arbeitnehmer in der Formulierung der gewerkschaftlichen, überbetrieblichen Lohn- und Tarifpolitik zur Geltung kommen lassen wollen.

Die Bedeutung der Neutralisierung des Klassenkonflikts auf Firmenebene für die Entwicklung der Branchensozialpolitik in den Niederlanden wird ferner deutlich, wenn man die Niederlande mit Deutschland vergleicht. In Deutschland institutionalisierten sich die überbetriebliche und betriebliche und Arbeitnehmerbeteiligung nämlich nicht sequentiell, wie in den Niederlanden, sondern ko-evolutorisch. Die Dualisierung der Repräsentation von Arbeitnehmerinteressen durch Betriebsräte und gewerkschaftliche Tarifpolitik seit der Weimarer Republik trug nicht nur dazu bei, dass Un-

ternehmer betriebliche Sozialpolitik als Kampfinstrument gegen Gewerkschaften einsetzen (Trampusch 2004b), sondern machte die deutschen Arbeitsbeziehungen auch für firmenspezifische Sozialpartnerschaften anfällig (Streeck 1984: 419), in deren Rahmen Unternehmen mit Betriebsräten Koalitionen gegen gewerkschaftliche Tarifpolitik zu schmieden versuchten. Dadurch wurde dann auch die Umwandlung von betrieblicher Sozialpolitik in tarifvertraglich gesicherte überbetriebliche Leistungen zu einer zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften wie auch in den Gewerkschaften kontroversen Angelegenheit (Trampusch 2004b).

Es ist also auf der einen Seite die Neutralisierung des Klassenkonflikts auf Firmenebene, die die Entwicklung der Sozialpolitik durch Tarifvertrag beeinflusste. Auf der anderen Seite wurde die Sozialpolitik durch Tarifvertrag aber immer wieder auch durch entsprechendes Verhalten politischer Akteure angeregt, weil der Staat entsprechende Anreize setzte und der Sozialpolitik durch Tarifvertrag einen verpflichtenden Charakter verlieh. Besondere Bedeutung kommt dabei der Phase der staatlichen Einkommenspolitik nach dem Zweiten Weltkrieg zu, weil die staatliche und zentralistische Lohnpolitik zur Koevolution von staatlicher und tariflicher Sozialpolitik beitrug. Die seit der Entstehung des Tarifvertragssystems zu beobachtende staatliche Flankierung der Sozialpolitik durch Tarifvertrag bewirkte, dass zwischen der staatlichen Sozialpolitik und der Tarifpolitik Interdependenz konstituiert wurde. Leistungen und Finanzierung der staatlichen Sozialpolitik übten auf die Gegenstandsbereiche und Verfahren der Tarifpolitik Einfluss aus, wie auch umgekehrt, die Tarifpolitik Rückwirkungen auf das Verhalten der Regierung in der staatlichen Sozialpolitik hatte. Diese Interdependenz wurde – und dies konnte im Rahmen dieses Artikels nicht weiter behandelt werden – auch durch das Vorhandensein der nach dem Zweiten Weltkrieg eingerichteten überbetrieblichen Abstimmungsgremien Stiftung der Arbeit (STAR) und Sozialökonomischer Rat (SER) begünstigt. Mit Hilfe dieser Gremien ist ein regelmäßiger Informationsaustausch über tarifpolitische und regierungspolitische Strategien und Prioritäten gewährleistet, der es der Regierung – wenn sie es denn will – erleichtert, die Strategien der Tarifpartner durch eine maßgeschneiderte Steuer- und Haushaltspolitik zu flankieren.<sup>29</sup>

## 7. Theoretische Schlussfolgerungen

Welche Erkenntnisse lassen sich auf theoretischer Ebene aus der Entwicklung der Branchensozialpolitik in den Niederlanden ziehen? Hier möchte ich zunächst hervorheben, dass die Entwicklung der industriellen Beziehungen die jüngst von Streeck/Thelen (2005: 1) geäußerte Überlegung bestätigt, in der Analyse von Institutionen Mechanismen des inkrementellen Wandels mehr Aufmerksamkeit zu

---

<sup>29</sup> Zur Bedeutung der STAR und des SER für die Entwicklung des niederländischen Tarifvertragssystems und dessen Interaktion mit der staatlichen Politik, vgl. Visser/Hemerijck 1998. Der SER wurde 1950 als öffentlich-rechtliche Organisation gegründet und ist das wichtigste Beratungsorgan der Regierung in wirtschafts- und sozialpolitischen Fragen und Gesetzesvorhaben. Der SER ist tripartistisch. Arbeitgeber und Gewerkschaften haben je elf Sitze, weitere elf Sitze werden von Mitgliedern eingenommen, die von der Regierung ernannt werden.

schenken. Das Modell des „*punctuated equilibrium*“, das Phasen institutionellen Wandels vorrangig in kurzen Zeiten einer radikalen Veränderung der politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen lokalisiert, ansonsten jedoch aufgrund institutioneller Pfadabhängigkeit die Wiederholung immer selber Handlungslogiken als Regelfall definiert, scheint für die Analyse des Wandels der niederländischen industriellen Beziehungen wenig geeignet zu sein. Auch wenn die Neutralisierung des Klassenkonflikts und die regulative, finanzielle und ideologische Flankierung durch den Staat die branchenspezifischen Sozialkoalitionen positiv beeinflussten, sollte man nicht von einem Determinismus ausgehen. Die historische Rekonstruktion der Branchensozialpolitik hat nämlich auch gezeigt, dass diese unter ganz unterschiedlichen Ausrichtungen der gewerkschaftlichen Tarifpolitik und der staatlichen Sozialpolitik immer wieder neu verhandelt und ausgerichtet wurde: Stand die Branchensozialpolitik in den Anfängen des Tarifvertragssystems im Kontext von Arbeitnehmerbeteiligungskonzepten, so war sie in der unmittelbaren Nachkriegszeit in die staatliche Einkommenspolitik eingebunden; über Konzepte der betriebsnahen Tarifpolitik wurde sie schließlich unter der Bedingung verringerter Verteilungsspielräume zu einem Auffangbecken staatlicher Kürzungspolitik.

In der Frühphase des niederländischen Tarifvertragssystems standen Tarifverträge im Mittelpunkt der *medezeggenschap*-Konzepte der konfessionellen Gewerkschaften. Der Branchentarifvertrag hatte die Funktion, Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer an Entscheidungen über wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten der Arbeitsbedingungen zu institutionalisieren. Dies bewirkte eine verzögerte Entwicklung von Arbeitnehmervertretungen an den Firmen. Hatte aber auch zur Folge, dass sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Gewerkschaftsseite die Frage, sozialpolitische Transferleistungen auch tarifvertraglich zu regeln, wenig kontrovers diskutiert wurde. Nach dem Zweiten Weltkrieg stellten Staat und Verbände den Tarifvertrag in den Dienst des Wiederaufbaus der Wirtschaft nach dem Krieg. Im Zuge der staatlichen Einkommenspolitik hat die Regierung den Verbindlichkeitscharakter der Branchensozialpolitik weiter verstärkt, auch, um für Funktionsschwächen der staatlichen Sozialpolitik zu kompensieren. Die Ausweitung der Branchensozialpolitik in den 1980er und 1990er Jahren wurde durch den Mechanismus einer institutionellen Konversion (Thelen 2003) der Arbeitsbeziehungen verursacht: Fonds, die im Rahmen der Konzepte zu betriebsnaher Tarifpolitik in den 1960er und 1970er Jahren ursprünglich zur Finanzierung von Gewerkschaftsarbeit eingerichtet wurden, wurden seit den 1980er Jahren in Branchenfonds umgewandelt, in die die Arbeitgeber für sozial-, arbeitsmarkt- und ausbildungspolitische Maßnahmen einen Teil der Lohnsumme einzahlen. Diese Fonds bilden die Grundlage dafür, dass die Tarifpolitik heute Kürzungen in der staatlichen Sozialpolitik mit Sozial- und Transferfonds kompensiert.

Begreift man in Anlehnung an Streeck/Thelen (2005: 10ff) Institutionen als legitimierte Verhaltensregeln, die aufgrund von Sanktionsmöglichkeiten der Gesellschaft befolgt werden, wobei jedoch bei der Anwendung der Regeln regelmäßig Abweichungen zu dem durch die Regeln legitimierten Verhalten auftreten können<sup>30</sup>,

<sup>30</sup> Damit wird eine Institution als Regime im Sinne Max Webers Herrschaftsverband definiert (Streeck/Thelen 2005: 13).

so lassen sich als Quelle dieses graduellen Wandels der niederländischen Tarifpolitik den industriellen Beziehungen inhärente Verhaltensspielräume für opportunistisches Verhalten benennen. Die Tarifvertragsgesetze von 1927 und 1937 legitimierten den Abschluss von Tarifverträgen und die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Auf welche Gegenstände sich der Tarifvertrag bezieht und welche Tarifverträge de facto allgemeinverbindlich erklärt werden, ist jedoch ein kreativer Akt und wird von der konkreten Interaktion zwischen Staat und Verbänden ausgefüllt. Die praktischen Erfahrungen, die die Arbeitsmarktpartner mit den Institutionen der Arbeitsbeziehungen gemacht haben, das heißt, wie sie mit dem Tarifvertragssystem umgingen und ihm in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen Funktionen zuwiesen, haben sich vor dem Hintergrund historisch-spezifischer politischer, ökonomischer und sozialer Rahmenbedingungen dabei zu jeweils spezifischen Handlungslogiken verdichtet, die zu einer gewissen Multifunktionalität des Tarifvertragssystems an der Schnittstelle von Staat und Markt geführt haben. Diese Multifunktionalität erlaubt den Verbänden und der Regierung, die Tarifpolitik als institutionelle Flexibilitätsressource für Anpassungen des niederländischen Wohlfahrtsstaates zu nutzen; ob und mit welcher Zielrichtung sie das tun, hängt von der konkreten historischen Situation ab.

Auch die vergleichende Wohlfahrtsstaatenforschung kann jedoch aus dem niederländischen Fall interessante Schlussfolgerungen ziehen. Hier möchte ich herausstellen, dass die historische Darstellung der niederländischen Branchensozialpolitik und deren analytische Interpretation die Notwendigkeit deutlich machen, die Entwicklung von Wohlfahrtsstaaten im Kontext von Interaktionseffekten zwischen den industriellen Beziehungen und der staatlichen Sozialpolitik zu betrachten. Allgemeiner formuliert bedeutet dies, dass sich die vergleichende Wohlfahrtsstaatenforschung bei der Betrachtung der Entwicklung von Wohlfahrtsstaaten von ihrer Zentriertheit auf die Analyse des politischen Verhaltens der betroffenen Akteure (Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) lösen sollte, indem sie ebenso die industriellen Beziehungen in den Blick nimmt.

In den meisten Analysen der vergleichenden Wohlfahrtsstaatenforschung – und am prominentesten in der Pierson'schen *New-Politics*-These (Pierson 1996)<sup>31</sup> – werden die Arbeitsmarktpartner nämlich vorrangig in ihrer Rolle als Akteure im politischen

---

<sup>31</sup> Die *New-Politics*-These besagt, dass sich die Logik sozialpolitischer Kürzungspolitik von der sozialpolitischen Expansionspolitik unterscheidet. Während Parteien und Regierungen in der Phase wohlfahrtsstaatlicher Expansion darum konkurrierten, den Umverteilungswünschen der Gewerkschaften zu entsprechen (*Credit Claiming*), müssen sie sich in der Phase wohlfahrtsstaatlichen Rückbaus darum bemühen, dass Leistungskürzungen nicht nur ihnen, sondern auch Gewerkschaften zugerechnet werden (Pierson 1996: 143ff). Sowohl bei der Expansion als auch bei der Kürzung von Sozialpolitik sind Regierung und Parteien daher von einem Konsens mit den Gewerkschaften abhängig, dessen Zustandekommen Pierson (1996) durch die Konstellation politischer Institutionen und den Reifegrad der staatlichen Sozialpolitik erklärt. Pierson betrachtet die Rolle der Gewerkschaften bei beiden Typen wohlfahrtsstaatlicher Reform damit unter dem Aspekt ihrer Aktivitäten im politischen Bereich.



Bereich betrachtet.<sup>32</sup> Es steht im Vordergrund, welche formalen politischen Institutionen das Verhalten der Verbände in der politischen Arena beeinflussen und wie Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände durch Mobilisierung oder institutionalisierte Inkorporierung im Parteiensystem und im Staatsapparat in der Sozialpolitik politisch gestaltend agieren, und damit staatliche Kürzungspolitik beeinflussen können. Den Analysen liegt jedoch auch eine statische Perspektive zugrunde, weil sie das Verhalten der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in der politischen, staatlichen Arena (*political, state arena*, Regini 1992) isoliert von deren Verhalten in der wirtschaftlichen Arena (*industrial arena*, Regini 1992) betrachten.<sup>33</sup> Eine dynamische Perspektive, die die analytische Trennung zwischen politischem und wirtschaftlichem Handeln der Arbeitsmarktpartner aufhebt, würde auch die Schnittstellen zwischen Tarif- und Sozialpolitik, zwischen der Entwicklung der industriellen Beziehungen und wohlfahrtsstaatlicher Regulierung systematisch in den Blick nehmen.

Der niederländische Fall zeigt, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, um sozialpolitisch aktiv zu sein, nicht nur von ihrer politischen Macht Gebrauch machen, sondern auch Kollektivverträge über Soziallöhne abschließen können. Allgemeiner: In dem Maße, in dem Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden beide Ressourcen zur Verfügung stehen – sie also einerseits das Recht auf Tarifverhandlungen besitzen und ihren Mitgliedern andererseits auch das Wahlrecht zusteht, mit anderen Worten, die Gesellschaft demokratisiert ist – können sie Sozialpolitik durch den *Tarifvertrag* oder durch den *Sozialstaat* realisieren. Obwohl sowohl das Recht auf Tarifverhandlungen als auch die parlamentarische Demokratie in den Vorzeigeländern der vergleichenden Wohlfahrtsstaatenforschung, wie in den Niederlanden, Deutschland oder Schweden, fest und seit langem institutionalisiert sind, trennt die Forschung politische und wirtschaftliche Aktivitäten der Arbeitsmarktpartner fein säuberlich voneinander ab. Das erstaunt. erinnert man sich mit Marshall (1964: 94) daran, dass Gewerkschaften mit Tarifverträgen ein „zweites System industrieller Bürgerrechte [*industrial citizenship*] schaffen [können], parallel und ergänzend zum System politischer Staatsbürgerrechte“, so erstaunt dies umso mehr.

Dass die Verbände gerade unter der Bedingungen der Marktliberalisierung organisierter politischer Ökonomen vermehrt zum Kollektivvertrag pendeln könnten, sollte die vergleichende Wohlfahrtsstaatenforschung zukünftig mehr in Betracht ziehen. Dies gerade auch dann, wenn es sich um korporatistisch organisierte Gesellschaften handelt, in denen neben Markt, Staat und Gemeinschaft die Möglichkeit der Selbstregulierung durch Verbände besteht (Streeck/Schmitter 1999 [1985]) und zur festen Infrastruktur gehört. In diesem Sinne können Verbände zu neuen *alten* Trägern sozialer Ordnung werden, wenn Liberalisierung die überkommene soziale Ordnung des Wohlfahrtsstaates in Frage stellt. Marktliberalisierung macht daher auch die Rever-

<sup>32</sup> Eine Ausnahme hierzu stellt die Literatur über den politischen Tausch (Pizzorno 1978), die sozialen Pakte (Fajertag / Pochet 1997; Ebbinghaus / Hassel 1999) und den *Public-Private-Mix* (Shalev 1996) dar.

<sup>33</sup> Als Ausnahme ist hier wiederum die Literatur über den politischen Tausch, die sozialen Pakte und den *Public-Private-Mix* zu nennen.

sibilität wohlfahrtsstaatlicher Institutionen deutlich. Der moderne Sozialstaat hat alte Formen vorstaatlicher Solidarität wie Gewerkschaftskassen und Tarifverträge absorbiert. Die Privatisierung des Sozialstaates macht diese alten Formen kollektiver Solidarität möglicherweise wieder aktuell. Unter welchen Bedingungen dies der Fall ist und welche Konsequenzen dies hat, gilt es in weiteren Untersuchungen näher zu prüfen.

Bei dieser Devolution von Sozialstaatlichkeit und staatlichen Verantwortlichkeiten zu intermediären Organisationen und Institutionen hin, sollte die Forschung auch thematisieren und vertieft rekonstruieren, wie und in welchem Ausmaß Tarifpolitik staatliche Kürzungspolitik kompensieren kann. Ferner drängt sich die Frage auf, wie Solidarität in einer tariflichen Lösung definiert wird. Denn: Segmentierte und differenzierte Sozialpolitik – welche Branchensozialpolitik zweifelsohne darstellt – ist im Vergleich zu staatlicher Sozialversicherung mikroskopischer ausgestaltet. Ein über die Gesamtwirtschaft organisierter Gefahren- und Risikoausgleich findet in einer solchen Lösung nicht statt. Sozialpolitik durch Tarifvertrag stellt jedoch – und das macht sie für Regierungen wie Verbände gleichermaßen interessant – in jedem Fall mehr Solidarität bereit, als der Markt leisten kann.

## Literatur

- AI (Arbeidsinspectie) (1998): Voorjaarsrapportage CAO-Afspraken 1998. Den Haag.
- Albeda, W. (1972): Vakbeweging en maatschappijstructuur. Rotterdam.
- Amelink, H. (1921): De vakverenigingsactie en de medezeggenschap der arbeiders in de bedrijven. Rotterdam.
- Benders, J./Delsen, L./Smits, J. (2004): Niederländische Erfahrungen mit dem Tarifvertrag à la carte. In: WSI Mitteilungen, 57: 363-366.
- Bieber, U./Schmitt, V. (2004): „De Pensioenpolder“ – Einführung in die betriebliche Altersversorgung in den Niederlanden. In: Deutsche Rentenversicherung, 59: 486-511.
- Brug, L./Hurk, H. van den/Nas, D./Reinalda, B. (1995): Organisatie in het ijzeren tijdperk. De ANMB gegevens van J.G. Sikkema toegelicht en aangevuld. Amsterdam.
- Commissie Van Rhijn (1945): Sociale Zekerheid. Rapport van de Commissie. Deel I. Den Haag.
- Cox, R. H. (2001): The Social Construction of an Imperative. Why Welfare Reform Happened in Denmark and the Netherlands but Not in Germany. In: World Politics, 53: 463-498.
- CSWV (Centraal Sociaal Werkgevers Werkbond) (1954): Tien Jaar Centraal Sociaal Werkgevers Werkbond. Den Haag.
- DCA (Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden) (1984a): Loon- en Arbeidsvoorwaardenvorming 1945-1984. Overzicht van de algemene maatregelen ten aanzien van lonen en andere arbeidsvoorwaarden sedert oktober 1945, waarbij opgenomen een korte beschrijving van het systeem van loonvorming. Den Haag.
- DCA (1984b): Vakbondwerk in de onderneming. Een analyse van regelingen inzake vakbondswerk in de onderneming in bedrijfstak CAO's. Den Haag.
- DCA (1987): Sociale fondsen in CAO's. Een onderzoek naar bijdragereregelingen in bedrijfstak-cao's. Den Haag.
- DCA (1988): CAO-Afspraken 1987. Den Haag.
- DCA (1989): CAO-Afspraken 1988. Den Haag.
- DCA (1990): Vervroegde Uittreden in CAO's. Den Haag.
- DCA (1992): CAO-Afspraken 1990. Den Haag.
- DCA (1993): CAO-Afspraken 1991-1992. Den Haag.
- Doom, K. van/Dubbeld, P. R./Waarden, F. van (1975): De beheerste vakbeweging. Het NVV tussen loonpolitiek en loonstrijd 1959-1973. Amsterdam.
- Duynstee, F. J. F.M./Bosmans, J. (1977): Het Kabinet Schermerhorn-Drees 14. Juni 1945 – 3. Juli 1946. Amsterdam.
- Ebbinghaus, B./Hassel, A. (1999): Striking Deals. The Role of Concertation in the Reform of the Welfare State. MPIfG Discussion Paper 3/99. Köln.

- Fajertag, G./Pochet, P. (1997): Social Pacts in Europe in the 1990s: Towards a European Social Pact? In: Fajertag, G./Pochet, P. (eds.): *Social Pacts in Europe*. Brussel: 9–25.
- FME (Federatie Metaal- en Electrotechnische Industrie) (1969): *Rapport van de Studiegroep Sociaal Beleid*. Den Haag.
- FNV Bondgenoten (2003): Vakbondsfinancien weer onder controle. In: *FNV Bondgenoten nieuws*: 29. September 2003. <<http://www.bondgenoten.fnv.nl>>; download vom 22.04.2004.
- Gerwen, J. van (2000a): De ontluikende verzorgingsstaat. Overheid, vakbonden, werkgevers, ziekenfondsen en verzekeringsmaatschappijen 1890-1945. In: Gerwen, J. van/Leeuwen, M. H.D. van (eds.): *Zoeken naar Zekerheid – Risico's, preventie, verzekeringen en andere zekerheidsregelingen in Nederland 1500-2000*. Deel III. Den Haag/Amsterdam.
- Gerwen, J. van (2000b): De welvaartsstaat. Volksverzekeringen, verzekeringsconcerns, financiële dienstverleners en institutionele Beleggers 1945-2000. In: Gerwen, J. van/Leeuwen, M. H.D. van (eds.): *Zoeken naar Zekerheid – Risico's, preventie, verzekeringen en andere zekerheidsregelingen in Nederland 1500-2000*. Deel IV. Den Haag/Amsterdam.
- Gilbert, N. (2004): *Transformation of the welfare state*. Oxford.
- Jackson, G./Vitols, S. (2001): Between financial commitment, market liquidity and corporate governance. In: Ebbinghaus, B./Manow, P. (eds.): *Comparing Welfare Capitalism*. London: 171-189.
- Jong, Fr. de (1956): *Om de Plaats van de Arbeid. Een geschiedkundig overzicht van ontstaan en ontwikkeling van het NVV*. Amsterdam.
- Kaar, R. van het/Looise, J. C. (1999): *De volwassen ondernemingsraad. Groei en grenzen van de Nederlandse ondernemingsraad: resultaten van de grote OR-onderzoek*. Alphen aan den Rijn.
- Leede, L. J. M. de (1989): *De verhouding tussen vakbond en ondernemingsraad op het terrein van de arbeidsvoorwaarden*. Geschriften van de Vereniging voor Arbeidsrecht. Alphen aan den Rijn.
- Leeuwen, M. H.D. van (1997): *Collective Agreements, Unions and Welfare in the Netherlands, c. 1910-1960*. In: Knotter, A./Altena, B./Damsma, D. (eds.): *Labour, Social Policy, and the Welfare State*. Amsterdam: 74-82.
- Looise, J. C. (1989): *Werknemersvertegenwoordiging op de tweesprong. Vakbeweging en vertegenwoordigend overleg in veranderende arbeidsverhoudingen*. Alphen aan den Rijn.
- Looise, J. C. (1997): *De spanning tussen vakbond en ondernemingsraad. Het OR-beleid van het CNV getoetst*. In: Stichting Beheer IISG (ed.): *Een eeuw medezeggenschap. Cahier over de geschiedenis van de christelijk-sociale beweging 1*. Amsterdam: 80-94.
- Looise, J. C./Drucker, M. (2003): *Dutch Works Councils in Times of Transition: The Effects of Changes in Society, Organizations and Work on the Position of Works Councils*. In: *Economic and Industrial Democracy*, 24: 379-409.
- Mares, I. (2003): *The Politics of Social Risk. Business and Welfare State Development*. Cambridge.
- Marshall, T. H. (1964): *Class, Citizenship, and Social Development*. New York.
- Meer, M. van der (2000): *The Trade-Off between Competitiveness and Employment in Collective Bargaining: The National Consultation Process and Four Cases of Enterprise Bargaining in the Netherlands*. AIAS Research Report 00/1. Amsterdam.
- Meer, M. van der/Benedictus, H. (2002): *Industrial Relations in the Transport Sector in the Netherlands*. AIAS Research Report 02/17. Amsterdam.
- Meer, M. van der (2004): *Koördinierte Dezentralisierung der Tarifpolitik in den Niederlanden*. In: *WSI Mitteilungen*, 57: 356-362.
- Mol, I. (2003): *OR, vakbond en arbeidsvoorwaarden*. Alphen aan den Rijn.
- Mulder, T. B. C. (1956): *Loonvorming in overleg. Een onderzoek naar de gedragingen van het georganiseerde bedrijfsleven in Nederland na de tweede wereldoorlog*. Proefschrift. Assen.
- NVV/SDAP (1923): *Bedrijfsorganisatie en Medezeggenschap. Rapport uitgebracht door de commissie ingesteld door N.V.V. en S.D.A.P.* Amsterdam.
- Pierson, P. (1996): *The New Politics of the Welfare State*. In: *World Politics*, 48: 143–179.
- Pizzorno, A. (1978): *Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict*. In: Crouch, C./Pizzorno, A. (eds.): *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*. Vol. 2. London: 277–298.
- Regini, M. (1992): *Introduction: the Past and Future of Social Studies of Labour Movements*. In: Regini, M. (ed.): *The Future of Labour Movements*. London: 1–16.
- Reynaerts, W.H.J./ Nagelkerke, A.G. (1982): *Arbeidsverhouding, theorie en praktijk*. Deel 1. Leiden.

- Rojer, M. F.P. (2002): De betekenis van de CAO en het algemeen verbind verklaren van CAO's. SZW-werkdocument 271. Den Haag.
- Schilstra, K./Jongbloed, A. (2003): Geslaagde decentralisatie. In: Nagelkerke, A./Nijs, W. De (Red.): Sturen in het laagland. Over continuïteit en verandering van de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Delft: 105-111.
- SER (1985): Achtergrondstudies, Arbeidsvoorzieningsbeleid, doelstellingen en principes. Den Haag.
- SER (2003): Advies. Aanpassing van de Wet op de Ondernemingsraden 12, Nr.3: 19. December 2003.
- Shalev, M. (ed.) (1996): The Privatization of Social Policy? Occupational Welfare and the Welfare State in America, Scandinavia and Japan. Houndmills.
- Smits, W./Klaassen, C. (2004): Sociale Fondsen 2002. Baten, Lasten, Reserves en Doelstellingen tegen het licht. Den Haag.
- Staatsblad, 23. Januar 1973.
- Streeck, W. (1984): Co-determination: the fourth decade. In: Sorge, A./Wilpert, B. (eds.): International Perspectives on Organizational Democracy. New York.
- Streeck, W./Schmitter, P. C. 1999 [1985]: Gemeinschaft, Markt und Staat – und Verbände? Der mögliche Beitrag von privaten Interessenregierungen zu sozialer Ordnung. In: Streeck, W. (Hg.): Korporatismus in Deutschland. Zwischen Nationalstaat und Europäischer Union. Frankfurt am Main: 191-222.
- Streeck, W./Thelen, K. (2005): Introduction: Institutional Change in Advanced Political Economies. In: Streeck, W./Thelen, K. (eds.): Beyond Continuity: Explorations in the Dynamics of Advanced Political Economies. Oxford: 1-39.
- Swenson, P. A. (2002): Capitalists against Markets. Oxford.
- SZW (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (2003): Kabinetsstandpunt Evaluatie op de ondernemingsraden (WOR) 1998-2002. Den Haag.
- SZW (2004): Concept kabinetsverklaring bij Sociaal Akkoord 2004.  
<[http://home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp\\_rubriek.cfm?rubriek\\_id=6&subrubriek\\_id=963&link\\_id=53996](http://home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp_rubriek.cfm?rubriek_id=6&subrubriek_id=963&link_id=53996)>; download vom 2.12.2004.
- Teulings, A. (red.)/Leijnse, F./Waarden, F. van (1981): De nieuwe vakbondsstrategie. Problemen en dilemma's in loonpolitiek en werkgelegenheidsbeleid. Alphen aan den Rijn.
- Thelen, K. (2003): How Institutions Evolve. Insights from Comparative Historical Analysis. In: Mahoney, J./Rueschemeyer, D. (eds.): Comparative Historical Analysis in the Social Sciences. New York: 208-240.
- Toren, J. P. van den (1996): Achter gesloten deuren? CAO-Overleg in de jaren negentig. Amsterdam.
- Trampusch, C. (2000): Arbeitsmarktpolitik, Gewerkschaften und Arbeitgeber. Ein Vergleich der Entstehung und Transformation der öffentlichen Arbeitsverwaltungen in Deutschland, Großbritannien und den Niederlanden zwischen 1909 und 1999. Dissertation. Göttingen.
- Trampusch, C. (2004a): Sozialpolitik durch Tarifvertrag in den Niederlanden. Die Rolle der industriellen Beziehungen in der Liberalisierung des Wohlfahrtsstaates. MPIfG Discussion Paper 12/04. Köln.
- Trampusch, C. (2004b): Vom Klassenkampf zur Riesterreute. Die Mitbestimmung und der Wandel der Interessen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden an der betrieblichen und tariflichen Sozialpolitik. In: Zeitschrift für Sozialreform, 50: 223-254.
- Ven, F.J.H.M. van der (1948): Economische en sociale opvattingen in Nederland. Utrecht.
- Veraart, J. A. (1921): Beginnselen der economische bedrijfsorganisatie. Bussum.
- Visser, J. (1993): Works Councils and Unions in the Netherlands. In: Netherlands Journal of Social Sciences, 29: 64-92.
- Visser, J. (1998): Fünfzehn Jahre Bündnis für Arbeit in den Niederlanden. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 49: 661-668.
- Visser, J./Hemerijck, A. (1998): Ein holländisches Wunder? Reform des Sozialstaates und Beschäftigungswachstum in den Niederlanden. Frankfurt am Main.
- Windmuller, J. P. (1969): Labor Relations in the Netherlands. New York.
- Windmuller, J. P./Galan, D. de/Zweeden, A.F. van (1983): Arbeidsverhoudingen in Nederland. Vierde Druk. Utrecht.
- Winnink, M. (2002): OR en employee benefits. Alphen aan den Rijn.