

Trampusch, Christine

Working Paper

Sozialpolitik durch Tarifvertrag in den Niederlanden: Die Rolle der industriellen Beziehungen in der Liberalisierung des Wohlfahrtsstaates

MPIfG Discussion Paper, No. 04/12

Provided in Cooperation with:

Max Planck Institute for the Study of Societies (MPIfG), Cologne

Suggested Citation: Trampusch, Christine (2004) : Sozialpolitik durch Tarifvertrag in den Niederlanden: Die Rolle der industriellen Beziehungen in der Liberalisierung des Wohlfahrtsstaates, MPIfG Discussion Paper, No. 04/12, Max Planck Institute for the Study of Societies, Cologne

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/19914>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



MPIfG Discussion Paper 04/12

Sozialpolitik durch Tarifvertrag in den Niederlanden

Die Rolle der industriellen Beziehungen in der
Liberalisierung des Wohlfahrtsstaates

Christine Trampusch



Christine Trampusch

**Sozialpolitik durch Tarifvertrag in den Niederlanden:
Die Rolle der industriellen Beziehungen in der Liberalisierung des Wohlfahrtsstaates**

MPIfG Discussion Paper 04/12
Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung Köln
Max Planck Institute for the Study of Societies Cologne
November 2004

© 2004 by the author(s)

MPIfG Discussion Paper | ISSN 0944-2073

MPIfG Discussion Papers are refereed scholarly papers of the kind that are publishable in a peer-reviewed disciplinary journal. Their objective is to contribute to the cumulative improvement of theoretical knowledge. The papers can be ordered from the institute for a small fee (hard copies) or downloaded free of charge (PDF).

Downloads

<http://www.mpifg.de>

Go to *Publications / Discussion Papers*

Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung
Max Planck Institute for the Study of Societies
Paulstr. 3 | 50676 Cologne | Germany

Tel. +49 221 2767-0

Fax +49 221 2767-555

www.mpifg.de

info@mpifg.de

Abstract

Proceeding from an historical-analytical reconstruction, which takes not only political interests, ideologies and government support into account but also the history of labor relations, the paper investigates the role and function of collective bargaining in the Dutch welfare state. It is argued that, in the Netherlands, the sequence in which industrial relations become institutionalized and the experiences that both sides of industry have had with the institutions governing industrial relations have crucially influenced the development of social policy based on collective agreement. Industrial social policy has grown up in the Netherlands under specific conditions, which casts doubts on the possibility of making a one-to-one correlation with Germany, though it does not rule out practical policy lessons. The conclusion for comparative welfare state research is that when viewing policies of social cutbacks it should break away from its static focus on analyzing the political behavior of the actors involved and systematically include industrial relations in its frame of reference.

Zusammenfassung

Anhand einer historisch-analytischen Rekonstruktion, die nicht nur politische Interessen, Ideologien und staatliche Flankierungen, sondern auch die Geschichte der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen berücksichtigt, untersucht das Papier Rolle und Funktion der Tarifpolitik im niederländischen Wohlfahrtsstaat. Es wird argumentiert, dass in den Niederlanden die Sequenz der Institutionalisierung der Arbeitsbeziehungen und die Erfahrungen, die die Arbeitsmarktpartner mit den Institutionen der Arbeitsbeziehungen gemacht haben, die Entwicklung der tariflichen Sozialpolitik maßgeblich beeinflusst haben. Branchensozialpolitik ist in den Niederlanden unter besonderen Bedingungen entstanden, was die Möglichkeit einer eins zu eins Übertragung nach Deutschland in Frage stellt, praktische Lehren für die Politik aber nicht ausschließt. Für die vergleichende Wohlfahrtsstaatenforschung wird die Schlussfolgerung gezogen, sich bei der Betrachtung sozialpolitischer Kürzungspolitik von ihrer statischen Zentriertheit auf die Analyse des politischen Verhaltens der Akteure zu lösen und ebenso die industriellen Beziehungen systematisch in den Blick zu nehmen.

Inhalt

Einleitung	5
1 Die Konstituierung der Arbeitsbeziehungen (1914 bis 1940)	8
Die Konstituierung der Sozialpolitik durch Tarifvertrag	9
Der Verzicht auf betriebliche Mitbestimmung	12
2 Arbeitsbeziehungen und staatliche Einkommenspolitik (1945 bis 1963)	15
Die Koppelung der Tarifpolitik an die staatliche Sozialpolitik	15
Der erneute Verzicht auf betriebliche Mitbestimmung	19
3 Arbeitsbeziehungen und Betriebssyndikalismus (1963 bis 1979)	21
Die Dezentralisierung des Lohnsystems	21
Die betriebsnahe Tarifpolitik	23
4 Arbeitsbeziehungen und betriebliche Mitbestimmung (1979 bis 2004)	25
Die Einführung der betrieblichen Mitbestimmung	26
Die Ausweitung der tariflichen Sozialpolitik	29
5 Zusammenfassung und Lehren für Deutschland	36
6 Lehren für die vergleichende Wohlfahrtsstaatenforschung	40
Literatur	45

Einleitung

Staatliche Sozialpolitik ist in der Krise. Immer mehr wird sie von fiskalischer Realpolitik erfasst. Regierungen ergreifen Maßnahmen der Privatisierung und Deregulierung. Zum einen suchen sie nach privaten Alternativen, die staatliche Sozialpolitik ergänzen oder auch ersetzen. Der Einzelne soll in der Alters- und Krankheitsvorsorge mehr Eigenverantwortung übernehmen, indem staatliche Leistungen gekürzt und private Sicherungsformen steuerlich gefördert werden. Zum anderen sollen Arbeitsbedingungen und Kündigungsschutz dereguliert, Gewerkschaften geschwächt und Tariflöhne gesenkt werden. Weil Privatisierung und Deregulierung zunehmend auch jene Wohlfahrtsstaaten betreffen, die, wie die Niederlande, Schweden oder Deutschland, vor nicht allzu langer Zeit noch als Kernländer einer Arbeiterpolitik galten, spricht die vergleichende Wohlfahrtsstaatenforschung bei der Analyse des Umbaus der modernen Sozialstaatlichkeit gar vom Ende des Korporatismus und von einem allgemeinen Trend der Marktliberalisierung beziehungsweise der Amerikanisierung vormals korporatistisch organisierter politischer Ökonomien (Gilbert 2004: 4–5).¹

Führt der Umbau des Sozialstaates wirklich zum Ende der korporatistisch organisierten politischen Ökonomie, die wir beispielsweise als Modell Deutschland bezeichneten, als noch Helmut Schmidt, und nicht Gerhard Schröder, Bundeskanzler war? Beschreibt Marktliberalisierung die gegenwärtige Reorganisation der Sozialstaatlichkeit wirklich hinreichend oder können wir beim Umbau der Wohlfahrtsstaaten nicht auch Prozesse beobachten, die mit Privatisierung und Deregulierung im Sinne von Marktliberalisierung wenig gemein haben, aber trotzdem Verantwortlichkeiten für die Wohlfahrt des Einzelnen entstaatlichen? Meine These ist, dass der Umbau von Sozialstaatlichkeit nicht notwendigerweise als Marktliberalisierung stattfinden muss, jedenfalls nicht in Gesellschaften, welche wie die oben erwähnten so ausgestattet sind, dass sie die Möglichkeit einer Devolution staatlicher Verantwortlichkeiten zu intermediären Organisationen und Institutionen hin bieten (vgl. dazu auch Streeck 2004). Gibt es solche intermediäre Akteure, können Umbau und Kürzungen der staatlichen Sozialversicherungssysteme mit Kollektivierung einhergehen. Entstaatlichung der Sozialpolitik ist dann nicht nur Vermarktlichung. Entstaatlichung kann auch in einen Pro-

Ich möchte mich bei folgenden Personen und Institutionen bedanken, die mich während der empirischen und analytischen Arbeit an diesem Papier unterstützt haben: Joyce van Dongen, Martin Höpner, Maarten van Klaveren, Marco van Leeuwen, Dick Moraal, Ed Nieuwenhof, Britta Rehder, Frits Steijlen, Wolfgang Streeck, Kea Tijdens, Jelle Visser, die *Arbeidsinspectie* in Den Haag, das Archiv des *Ministerie van Sociale Zaken* in Den Haag und das *Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies* (AIAS) in Amsterdam. Mein Dank gilt auch den beiden Gutachtern Arndt Sorge und Till Müller-Schoell. Der Text ist Teil meines Forschungsprojektes „Gewerkschaften und Wohlfahrtsstaat“, in dem die Entwicklung der betrieblichen und tariflichen Sozialpolitik in Deutschland und den Niederlanden verglichen werden.

1 Zu dieser Debatte der Marktliberalisierung der Wohlfahrtsstaaten in Deutschland, den Niederlanden und Schweden vgl. Alber (2003: 63), Esping-Andersen (1996: 335), Lindbom/Rothstein (2004: 7), Nullmeier (2004) und Veen/Trommel (1999).

zess kollektiver Selbstregulierung münden. Korporatismus muss dann nicht dem Markt weichen, um den Sozialstaat erfolgreich zu restrukturieren. Er wäre vielmehr eine Voraussetzung für diesen Prozess. Korporatistisch organisierte politische Ökonomien müssen sich also nicht zwangsläufig amerikanisieren, sondern können ihre besondere Organisiertheit der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen bewahren. Der Umbau der Sozialstaatlichkeit trägt mithin nicht zwangsläufig zur De-Institutionalisierung korporatistisch organisierter politischer Ökonomien bei. Re-Institutionalisierung ist ebenso möglich. Wäre das Letztere der Fall, wäre das Modell Deutschland unter Gerhard Schröder zwar nicht mehr dasselbe wie unter Helmut Schmidt, ein von angloamerikanischen Gesellschaften unterscheidbares System wäre es aber allemal geblieben.

Fernab von Hartz I bis IV sind in Deutschland Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in der Tat bereits in diese Rolle staatsentlastender Intermediäre geschlüpft. Devolution von Sozialstaatlichkeit hin zur Tarifpolitik wird hierzulande praktiziert (Trampusch 2004, 2005). Sei es in der Frühverrentung, in der Altersvorsorge, in der Weiterbildung oder wie zuletzt in der Ausbildung, die tarifpolitische Bearbeitung klassischer sozial- und arbeitsmarktpolitischer Themen taucht immer wieder auf. Zum Teil, wie in der Frühverrentung und Altersvorsorge, beteiligt sich die Tarifpolitik bereits im breiten Maßstab an der Finanzierung und Regulierung. Bei anderen Themen wie der Weiterbildung und Ausbildung gibt es vereinzelt Branchenlösungen, wie beispielsweise in der Bauwirtschaft (Streeck 1983), und es steht die Frage an, ob diese auch auf andere Branchen übertragen werden sollen.

Obwohl die Devolution des Sozialstaates hin zu intermediären Organisationen mittels Sozialpolitik durch Tarifvertrag also in Deutschland kein unbekanntes Thema ist, zeigt ein internationaler Vergleich gleichwohl, dass die Nutzung der Tarifpolitik für den Umbau des Sozialstaates noch eher unterentwickelt ist. Sozialpolitik als Gegenstand der Tarifpolitik ist hierzulande eher die Ausnahme, als dass sie zum festen Bestandteil der tarif- und sozialpolitischen Strategien der Verbände geworden wäre. In den Niederlanden hingegen betrachten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände das Verhältnis von Tarif- und Sozialpolitik anders. Wie im Folgenden näher beschrieben wird, hat Sozialpolitik durch Tarifvertrag dort 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 allgemeinverbindlich erklärt werden, ähnelt der rechtliche Status der von Gewerkschaften und Arbeitgebern gemeinsam getragenen und vom Staat flankierten tariflichen Sozialpolitik der staatlichen.² Die tarifliche Sozialpolitik wird

2 Segmentierte und differenzierte Sozialpolitik – welche Branchensozialpolitik zweifelsohne darstellt – wirft auch die Frage nach Inklusivität auf, auf die im Rahmen dieses Papiers nicht eingegangen wird. Im Vergleich zu staatlicher Sozialversicherung ist Branchensozialpolitik

von Staat und Verbänden ferner strategisch für den Umbau des Wohlfahrtsstaates genutzt. So kam es im November 2004 zwischen Staat und Verbänden zu einer Vereinbarung, in der sich die Regierung verpflichtete, bestimmte Reformen auf dem Gebiet des Sozial-, Arbeits- und Steuerrechts so auszugestalten, dass Raum für tarifvertragliche Regelungen entsteht.³

Unter welchen Bedingungen sind politische Ökonomien in der Lage, beim Umbau der Sozialstaatlichkeit Formen korporatistischer Selbstregulierung zu nutzen? Beziehungsweise konkret: Warum formulieren die niederländischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände tarifpolitische Strategien, die die Regierung in der Reform der staatlichen Sozialpolitik unterstützend begleiten? Warum regulieren sie sozial- und arbeitsmarktpolitische Leistungen, die sie ebenso vom Staat einfordern oder der betrieblichen Regulierung überlassen könnten, mit Tarifverträgen? Die Antwort auf diese Fragen wird im Folgenden mittels einer historischen Analyse der Rolle und Funktion der Tarifpolitik im niederländischen Wohlfahrtsstaat ermittelt. Zum einen untersucht das Papier die Entwicklung sozialpolitischer Leistungen, die durch Tarifverträge reguliert werden, zum anderen das Verhältnis der Tarifpolitik zur staatlichen Sozialpolitik.

Das Papier verfolgt eine deskriptive, eine analytische und eine theoretische Ambition. Auf deskriptiver Ebene soll die Entwicklung tariflicher Sozialpolitik in den Kontext der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene gestellt werden. Diese Darstellung dient auf analytischer Ebene der Identifikation von Merkmalen der Arbeitsbeziehungen der Niederlande, die zur Nutzung tarifvertraglicher Selbstregulierung für Sozialpolitik beigetragen haben. Sie wird zu der Frage verallgemeinert, welche praktische Lehren die Politik aus der niederländischen Entwicklung ziehen kann und ob Deutschland die Niederlande imitieren kann. Die theoretische Konsequenz, die aus der Darstellung gezogen wird, ist, bei der Analyse moderner Wohlfahrtsstaaten die institutionelle Struktur und Ausgestaltung der industriellen Beziehungen als kausalen Faktor nicht zu vernachlässigen.

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. Der fünfte Abschnitt fasst die niederländischen Erfahrungen mit Sozialpolitik durch Tarifvertrag zusammen und thematisiert, ob auch in Deutschland ein breites Umschwenken hin zu tarifvertraglich abgesicherter Sozialpolitik möglich ist. Der letzte Abschnitt kommt unter Bezugnahme auf die

mikroskopischer ausgestaltet. Soziale Risiken werden nach Branchen kompensiert. Ein über die Gesamtwirtschaft organisierter Gefahren- und Risikoausgleich findet in einer solchen Lösung nicht statt.

3 Siehe dazu: *Concept kabinetsverklaring bij Sociaal Akkoord 2004*, <http://home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp_rubriek.cfm?rubriek_id=6&subrubriek_id=963&link_id=53996>.

klassische Gewerkschaftstheorie zu dem Schluss, die industriellen Beziehungen bei der Analyse der Marktliberalisierung der Wohlfahrtsstaaten systematischer in den Blick zu nehmen.

1 Die Konstituierung der Arbeitsbeziehungen (1914 bis 1940)

In den Niederlanden hat sich das Tarifvertragssystem lange 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. Der Verzicht der Gewerkschaften auf betriebliche Mitbestimmung hatte eine Vormachtstellung des Unternehmers in der Firma zur Folge. Klassenpolitische Auseinandersetzungen über die Kontrolle des Arbeitsplatzes traten in den Niederlanden ebenso wenig auf, wie auf Unternehmerseite Anreize bestanden hätten, die betriebliche Sozialpolitik als Kampfinstrument gegen gewerkschaftliche Interessenvertretung im Betrieb einzusetzen. Die verzögerte Entwicklung von Teilhaberechten der Arbeitnehmer an der betrieblichen Regulierung der Arbeitsbedingungen bewirkte, dass sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Gewerkschaftsseite die Frage, Sozialpolitik auch tarifvertraglich zu regeln, wenig kontrovers diskutiert wurde.

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*⁴ einzurichten, einzudämmen. Die gewerkschaftliche Tarifpolitik wurde wiederum nicht mit Loyalitätsproblemen belastet, die auftreten können, wenn Gewerkschaften bei der Repräsentation der Arbeitnehmerinteressen mit Betriebsräten konkurrieren müssen.⁵ Beide Arbeitsmarktpartner nutzten den Tarifvertrag sehr rasch, um in diesen ihre eigenen sozialpolitischen Einrichtungen (Firmen- und Gewerkschaftskassen) zu überführen. Im Folgenden soll nun gezeigt werden, wie die Sequenz der Institutionalisie-

4 *Medezeggenschap* kann mit Mitbestimmung übersetzt werden. Man sollte das aber nicht tun. Auf der konzeptionellen Ebene bedeuten *medezeggenschap* und Mitbestimmung nicht dasselbe. Während sich der deutsche Begriff Mitbestimmung auf betriebliche und wirtschaftliche Mitwirkungsrechte von Arbeitnehmervertretern bezieht, meint der niederländische Begriff *medezeggenschap* Mitwirkungsrechte von Arbeitnehmervertretern auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene. *Medezeggenschap* spricht damit auch Tarifverträge und die Einrichtung von politischen Arbeitnehmerorganen an.

5 Zum Spannungsverhältnis von betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretung allgemein und wie die deutschen Gewerkschaften damit umgehen vgl. Streeck (1979).

rung der betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsbedingungen mit dazu beitrug, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber in der Frühphase des niederländischen Wohlfahrtsstaates eine Branchensozialpolitik entwickelten. Die Sozialpolitik durch Tarifvertrag wurde dabei vom Staat flankiert, zumal sich dieser aufgrund der „Versäulung“ (*verzuiling*) religiös motiviert⁶ im Aufbau des Sozialversicherungssystems eher zögerlich verhielt. Dabei werde ich zunächst die Konstituierung der Sozialpolitik durch Tarifvertrag beschreiben, um im nächsten Schritt zu erläutern, warum die Gewerkschaften auf Arbeitnehmervertretungen im Betrieb verzichteten, und damit auch die Vormachtstellung des Unternehmers in der Firma akzeptierten.

Die Konstituierung der Sozialpolitik durch Tarifvertrag

In den Niederlanden gingen der Sozialpolitik durch Tarifvertrag betriebliche Sozialpolitik, Gewerkschaftskassen sowie firmenübergreifende sozialpolitische Einrichtungen der Arbeitgeber voraus. So zählte die *Directie van den Arbeid* im Jahr 1912 1.722 Fonds mit 425.863 Mitgliedern, die in den Bereichen Sterbegeld, Krankengeld, Altersvorsorge und Sparen tätig waren (DA 1912: 5).⁷ Die Gründung der Fonds ging in vielen Fällen der Sozialversicherung voraus, denn die Einrichtung der staatlichen Renten- und Erwerbsunfähigkeitsversicherung erfolgte erst 1913 und 1929, die der Kran-

6 Aufgrund der Versäulung, das heißt der ideologischen Spaltung der niederländischen Parteien und sozioökonomischen 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. Bei der gesellschaftlichen und staatlichen Rollenverteilung in der Sozialpolitik spitzte sich die Versäulung auf den Konflikt zwischen dem katholischen Subsidiaritätsprinzip und dem protestantischen Prinzip der „Souveränität im eigenen Kreis“ auf der einen Seite sowie dem sozialistischen Eintreten für staatliche Intervention und Organisationsformen auf der anderen Seite zu. Die konfessionellen Gruppen bekämpften entschieden die liberale Vorstellung einer autonomisierten und individualisierten Gesellschaft wie auch den Sozialismus. In der Perspektive der Konfessionellen sollte der Staat nur subsidiär in der Gesellschaft auftreten beziehungsweise die „Souveränität der eigenen Kreise“ der Gesellschaft achten. Dabei sollte nicht unerwähnt bleiben, dass der niederländische Liberalismus mit dem Konfessionalismus gewisse Gemeinsamkeiten aufwies, indem er den Staat nicht nur als „Nachtwächter“ sah, der sich in der sozialen Frage enthalten soll, sondern ihm vielmehr auch zusprach, Aktivität und selbstständige Kraft in der Gesellschaft zu fördern (vgl. dazu Trampusch 2000: Fn. 189).

7 Die *Directie van den Arbeid* unterschied dabei zwischen betrieblichen Einrichtungen (*fabriekfondsen*), firmenübergreifenden Fonds (*werkgeverfondsen*), Gewerkschaftskassen (*vakvereningsfondsen*) und sonstigen allgemeinen Fonds (DA 1912: 5). Die meisten Fonds befanden sich im katholischen Süden der Niederlande, wo sich die industriellen Unternehmen konzentrierten (DA 1912: 5).

kenversicherung 1930 und die der Arbeitslosenversicherung gar erst in den 1950er Jahren. Es war allein die Unfallversicherung, die bereits seit 1901 Risiken abdeckte.⁸

Der Eintritt des Staates in die Sozialpolitik führte nicht zu einem Niedergang der Fonds. Im Gegenteil: Der Staat garantierte diesen von Beginn an eine gewisse Verbindlichkeit, indem er den nichtstaatlichen sozialpolitischen Einrichtungen neben der staatlichen Sozialversicherung eine gleichberechtigte Stellung einräumte (Gerwen 2000a: 182). Die gewerkschaftlichen Arbeitslosenunterstützungskassen subventionierte das *rijk* (Reich)⁹ sogar. 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: 108–109). 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 Tarifvertragssebene 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).

Der erste überregionale Tarifvertrag wurde in den Niederlanden 1914 geschlossen. 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).¹⁰ Das Tarifvertragssystem entwickelte sich dabei bis zur deutschen Besatzungszeit frei von staatlicher Intervention.¹¹ Auch wenn der Anteil der Arbeitnehmer, die vor 1940 in

8 Die Unfallversicherung führte im Übrigen – gerade aus sozialpolitischen Gründen – zur Gründung des ersten überregionalen Arbeitgeberverbandes. Diese erfolgte, weil die Unternehmen sich auf diese Weise gegenseitig gegen das durch die Versicherung entstandene finanzielle Risiko absichern wollten (Gerwen 2000a: 168).

9 *Rijk* (Reich) bezeichnet in den Niederlanden den Zentralstaat, von dem die Kommunen und die Provinzen zu unterscheiden sind. Alle drei Ebenen zusammen werden unter dem Begriff *overheid* (Obrigkeit) gefasst.

10 Zwar gab es in den Niederlanden bereits vor 1940 Großindustrie – wie Philips (Glühlampen), Unilever (Nahrung), Hoogovens (Stahl), die Twenter Textilindustrie, die Calvinistischen Brauereien und ein paar Unternehmen in der chemischen Industrie. Die Unternehmen wiesen jedoch keine Verflechtungen auf, so dass Kartellierung ausblieb (Holst 1932: 10).

11 Vor der deutschen Besatzungszeit hatte die niederländische Regierung so gut wie keine Möglichkeiten, in die Lohnpolitik zu intervenieren. Levenbach (1955: 5) charakterisiert das niederländische Tarifvertragssystem der 1920er und 1930er Jahre als „ein freies System“. Die im Jahr 1937 (*Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van CAO*) eingeführte Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung wurde bis 1940 nur bei vier Tarifverträgen angewandt (Duynstee/Bosmans 1977: 411). Arbeitskonflikte blieben zudem relativ begrenzt, wozu das mit dem Schlichtungsgesetz (*Arbeidsgeschillenwet*) von 1923 eingerichtete System der vier Reichsvermittler (*Rijksbemiddelaars*) beitrug (Levenbach 1955: 7). Die Reichsvermitt-

Tabelle 1 Zahl der Arbeitnehmer mit tarifvertraglich festgelegten Anspruch auf Kinder- und Krankengeld zwischen 1920 und 1940

	Zahl der Arbeitnehmer mit Tarifvertrag (in 1.000)	Zahl der Arbeitnehmer mit Kindergeld bzw. Krankengeld (in 1.000)	... in Prozent der Arbeitnehmer mit Tarifvertrag	... in Prozent der gesamten Erwerbsbevölkerung
Kindergeld				
1920	274	34	12	2
1925	265	59	22	3
1930	384	60	16	3
1935	210	46	22	2
1940	352	90	26	4
Krankengeld				
1920	274	166	61	9
1925	265	234	88	11
1930	384	276	72	12
1935	210	119	57	5
1940	352	93	27	4

Quelle: Leeuwen (1997a, zum Kindergeld S. 74, Tab. 1; Krankengeld S. 75, Tab. 2).

einem tarifgebundenen 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 nur 5 Prozent der Tarifverträge ausschließlich mit Löhnen und Arbeitszeit, weil sie daneben ebenso Übereinkommen zur Ausbildung, zur Gründung von betrieblichen Arbeitnehmervertretungen, zu Schiedsgerichten und zu Streiks und Aussperrungen enthielten (Jong 1956: 201–202).

In den 1920er Jahren wurde eine Reihe von Fonds in den Branchentarifvertrag verlagert (Gerwen 2000a: 63). 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 zunehmendem Maße darauf drängten, die Pensionsfonds zum Bestandteil der Tarifverträge zu machen (Gerwen 2000a: 422). Die Tarifverträge richteten dabei insgesamt 2.000 kollektive Pensionsfonds ein, an denen 230.000 Arbeitnehmer beteiligt waren (Gerwen 2000b: 65). Tabelle 1 zeigt, dass sich daneben Tarifverträge zu Kinder- und Krankengeld ausbreiteten, wobei hinsichtlich des Krankengeldes zu beachten ist, dass das Bürgerliche Gesetzbuch (*Burgerlijk Wetboek*) Arbeitgeber seit 1907 verpflichtete, Krankengeld zu zahlen (Gerwen 2000a:

ler waren private Personen, die in Nebentätigkeit ihre Dienste zur Schlichtung von Arbeitskonflikten anboten.

174). So hatten 1925 88 Prozent der Arbeitnehmer mit Tarifvertrag einen Anspruch auf Krankengeld und 22 Prozent einen Anspruch auf Kindergeld. Im Durchschnitt sicherten die Tarifverträge dabei für 13 Wochen Krankengeld zu (Gerwen 2000a: 174).

Der Verzicht auf betriebliche Mitbestimmung

Wegen der Versäulung konkurrierten die niederländischen Gewerkschaften bis in die 1960er Jahre nach Konfession beziehungsweise weltanschaulichen Überzeugungen um die Rekrutierung der Arbeitnehmer. In den frühen 20er 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 (*Publiekrechtelijk Bedrijfsorganisatie*; vgl. Veen 1948: 25). Die sozialistische Gewerkschaft und die 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 ihr Konzept zur Arbeitnehmervertretung eng mit dem Branchentarifvertrag. Oder anders ausgedrückt: 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 Beteiligungskonzept 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; Hervorh. nicht im Orig.). 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“ (ebd.) – er meinte damit die „*medezeggenschap*“ durch die Bestimmung der Arbeitsbedingungen in den Tarifverträgen – anzuschließen. Die Ergänzung des Tarifvertrages durch wirtschaftliche Mitbestimmung sollte durch „*Economische Bedrijfsorganisatie*“ erreicht werden, die sich mit Kündigungen, Stilllegungen, der Einführung von neuen Arbeitsmethoden, Preisregulierungen und der Einsicht in die Bilanzen befassen (Looise 1997: 82). Branchentarifvertrag und Branchenorganisa-

tionen stellten für die Protestanten damit komplementäre Institutionen für die *medezeggenschap* der Arbeitnehmer dar (siehe Amelink 1921: 61; zit. nach Looise 1997: 82). Amelink entwickelte sein Konzept im Übrigen in bewusster Abgrenzung zum Betriebsrätegesetz der Weimarer Republik, an dem er kritisierte, dass es zu Spannungen zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften führe (vgl. Albeda 1972: 116).

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 Branchenorganisationen 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). Auf Veraarts Initiative hin wurde 1919 von den katholischen Arbeitgebern und Gewerkschaften das *Paaschmanifest* (Ostermanifest) veröffentlicht, aus dem der *R.K. Centrale Raad van Bedrijven* hervorging (Ven 1948: 29). Der Rat war der erste Versuch, eine *Bedrijfsorganisatie* einzurichten. Bereits 1922 traten die Arbeitgeber aus diesem Rat jedoch wieder aus. Sie wollten weder öffentliche noch private *Bedrijfsorganisatie*, sondern Tarifverträge (Ven 1948: 30).

Dass in den Ideen der Konfessionellen zwischen dem Tarifvertragssystem und den Branchenorganisationen kein Widerspruch bestand, hat begünstigt, dass in den 20er Jahren auf Betreiben der Unternehmer das Tarifvertragswesen die gewerkschaftlichen Bestrebungen nach auf Branchenebene angesiedelten Sonderorganisationen sogar verdrängte. Vor allem auf Seiten der katholischen Arbeitgeber herrschte die Auffassung vor, betriebliche und soziale Aufgaben voneinander zu trennen: Die Unternehmen sollten von Arbeitnehmervertretungen frei gehalten, soziale Angelegenheiten jedoch durch Gewerkschaften und Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden reguliert werden (Ven 1948: 43). Die Integration der überbetrieblichen Arbeitnehmerorganisationen in den Tarifvertrag im Verlauf der 1920er Jahre beschreibt Ven (1948: 47) wie folgt: „Von wirtschaftlicher Mitbestimmung war keine Rede mehr. Kollektivverhandlungen fanden nicht in Branchenorganisationen oder sonstigen Einrichtungen statt, sondern im Rahmen des seit 1927 auch gesetzlich festgelegten Instituts des Tarifvertrages“ (Ven 1948: 47).¹²

12 Maßgeblich war des Weiteren, dass neben dem bereits erwähnten *R.K. Centrale Raad van Bedrijven* auch andere Versuche der wirtschaftlichen Mitbestimmung durch Sonderorganisationen scheiterten, wie der *Hoge Raad van Arbeid* oder die *Staatscommissie voor Economie en Politiek* (Ven 1948: 47). Zwar wurde 1933 mit dem *Bedrijfsradenwet* die *Publiekrechtelijke Bedrijfsorganisatie* auf eine gesetzliche Grundlage gestellt, in der Praxis fanden sie jedoch wenig Verbreitung. Die Verbände zogen es vor, auf freiwilliger Basis nichtstaatliche paritätische Branchenvereinigungen einzuführen (Levenbach 1955: 6). Das Gesetz führte nur zur Grün-

Zwischen 1914 und 1940 blieb die betriebliche Ebene fest in der Hand des Unternehmers. Die gelben, arbeitgeberfreundlichen Betriebsräte (*kernen*), die es vor 1914 in ein paar Großunternehmen gab, verloren ferner gerade in dem Moment ihre Bedeutung, als die Bedeutung von Tarifverträgen zunahm (Visser 1993: 76). Die gelben Betriebsräte, die im Gegensatz zu den Betriebsräten nach 1950 reine Arbeitnehmervertretungen waren und an der Verwaltung der betrieblichen Sozialeinrichtungen beteiligt waren (Looise 1989: 216), wurden in die Tarifverträge integriert.¹³ Mit den Tarifverträgen versuchten die Gewerkschaften hingegen nicht, die betriebliche Mitbestimmung zu stimulieren, vielmehr lag ihnen daran, diese zu kontrollieren (Looise 1989: 256). So wurden in den 1920er Jahren auf Drängen der Gewerkschaften in mehreren Tarifverträgen der Industrie Absprachen über die Bildung von Arbeitnehmervertretungen getroffen, wobei jedoch ausdrücklich festgelegt wurde, „dass sie nur so tätig sein dürfen, dass sie nicht in Konflikt mit den Absprachen des Tarifvertrages geraten“ (Bergh 1924: 175). In der Metallindustrie kam es beispielsweise 1930 zu einer solchen Absprache (Albeda 1972: 119), so dass die Zahl der Arbeitnehmer mit einem Tarifvertrag, der Regelungen zur betrieblichen Mitbestimmung enthielt, auf 100.000 anstieg (Looise 1989: 217).

Bereits in der Frühphase des niederländischen Wohlfahrtsstaates wurde dem Branchentarifvertrag also die Funktion zugewiesen, nicht nur Lohn und Arbeitszeit zu regulieren, sondern auch soziale Leistungen für die Arbeitnehmer. Die Institutionalisierung einer Arbeitnehmerbeteiligung in Fragen der Betriebsführung konnte sich nicht durchsetzen. Konzepte, die mit dem Branchentarifvertrag kollidierten, wie die einer weiterreichenden Arbeitnehmerbeteiligung auf Branchenebene durch Sonderorganisationen, wurden diesem unterworfen. Der Tarifvertrag konstituierte sich als Schlüssel zur *medezeggenschap* der Arbeitnehmer, was die Sozialpolitik mit einschloss. Als der Staat die ersten Gesetze einer verpflichtenden Sozialversicherung schuf, räumte er der Branchensozialpolitik ferner eine gleichberechtigte Stellung ein. Er garantierte dieser damit von Beginn an eine gewisse Verbindlichkeit.

dung von 21 *Bedrijfsraden*, davon kam jedoch kein einziger in der Industrie zustande (Windmuller/Galan et al. 1983: 71).

13 Ähnlich wie in Deutschland entwickelten sich in den Niederlanden nach dem Zweiten Weltkrieg spontane Betriebsräte, die vor allem bei Abwesenheit der Unternehmer eine wichtige Funktion bei der Aufrechterhaltung der Produktion innehatten. Auch hier wird der Begriff der *kernen* verwendet.

2 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 den Aufbau der niederländischen Sozialversicherung. Die tariflichen Sozialleistungen, welche die Verbände nach 1945 wieder aufgriffen, wurden allgemeinverbindlich erklärt. Weil das Wiederaufflammen von Konzepten überbetrieblicher Arbeitnehmerorganisationen erneut durch das Tarifvertragswesen aufgefangen wurde und Bestrebungen nach betrieblicher Mitbestimmung auf Druck der konfessionellen Gewerkschaften durch einen arbeitgeberdominierten Betriebsrat entgegengesteuert wurde, war es – wie in der Vorkriegsphase – wieder das Branchentarifvertragssystem, das in der Regulierung der Arbeitsbeziehungen den Takt vorgab. Wie 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. Im Folgenden werden nun zunächst die staatlichen Flankierungen der Branchensozialpolitik näher beschrieben. Sodann wird erläutert, warum sich die Institutionalisierung einer Arbeitnehmerbeteiligung im Betrieb erneut verzögerte, sodass für die Unternehmer weiterhin kein Anreiz bestand, aus machtpolitischen Gründen ihre tarifliche Strategie, auch soziale Angelegenheiten kollektivvertraglich zu regeln, aufzugeben.

Die Koppelung der Tarifpolitik an die staatliche Sozialpolitik

Um einen schnellen Wiederaufbau der Wirtschaft zu erreichen, einigten sich Verbände und Regierung gegen Ende des Zweiten Weltkrieges auf eine Lohnpolitik unter staatlicher Kontrolle.¹⁴ 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 Besatzung¹⁵

14 Die Grundzüge des niederländischen Nachkriegstarifvertragssystems wurden von der nach London geflüchteten niederländischen Exilregierung und den im Untergrund tätigen Verbandsfunktionären Anfang der 1940er Jahre gemeinsam entworfen. Zum institutionellen Rahmen der staatlichen und zentralistischen Lohnpolitik wurden die Stiftung der Arbeit (*Stichting van de Arbeid*), der Sozialökonomische Rat (*Sociaal Economische Raad*), das Kolleg der Reichsvermittler (*College van Rijksbemiddelaars*) sowie die beiden *Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen* von 1944 und 1945, mit denen die staatlichen Eingriffe in das Lohnsystem auf eine gesetzliche Grundlage gestellt wurden.

15 Die Besatzungszeit hatte auf die niederländische Lohn- und Tarifpolitik weit reichende Rückwirkungen. Dies in zweierlei Hinsicht. Zum einen bewirkte die Besatzungszeit eine Annäherung der Arbeitgeber- und Gewerkschaftsfunktionäre, insofern sich diese während der deutschen Besatzung nur geheim treffen konnten und bei diesen Treffen ein gemeinsames patrio-

mit umfangreichen Kompetenzen ausgestatteten – Reichsvermittler (*Rijksbemiddelaars*) zu ändern (Mulder 1956: 15–16).¹⁶ 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. Arbeitgebern 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 Branchenpensionsfonds 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).

Tabelle 2 zeigt, dass zwischen 1952 und 1965 zehn solcher Absprachen getroffen wurden. 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.

tisches Bewusstsein entstand, nach dem Krieg den Wiederaufbau gemeinsam in Angriff zu nehmen. Zum anderen führten die Deutschen staatliche Elemente in die Lohnpolitik ein. Im Mai 1940 wandelten sie die 1923 eingeführten Reichsvermittler in ein Reichsvermittlerkolleg (*College van Rijksbemiddelaars*) um. Dem Kolleg, das 1942 wieder aufgelöst und durch den Arbeitsbevollmächtigten (*Gemachtigde van de Arbeid*) ersetzt wurde, wurde die Aufgabe übertragen, in Tarifkonflikten einzugreifen und, wenn nötig, eine bindende Schlichtungsregelung aufzuerlegen.

16 1944 galten die Regelungen zunächst nur regional, 1945 wurden sie landesweit eingeführt.

Tabelle 2 Lohnkompensation für den Ausbau der Sozialversicherung zwischen 1952 und 1965

Jahr und Gesetz	Lohnkompensation
1. Juli 1952 Einführung der Arbeitslosenversicherung	Außerplanmäßige Lohnerhöhung entsprechend des Arbeitnehmerbeitrages zur Arbeitslosenversicherung
1. Februar 1953 Erhöhung des Beitrages zur Arbeitslosenversicherung	Außerplanmäßige Lohnerhöhung entsprechend der Erhöhung des Arbeitnehmerbeitrages zur Arbeitslosenversicherung
1. September 1953 Arbeitslosenversicherung	Außerplanmäßige Lohnerhöhung entsprechend der Erhöhung des Arbeitnehmerbeitrages zur Arbeitslosenversicherung wird verlängert
1. Januar 1957 Einführung der Rentenversicherung (A.O.W.)	Außerplanmäßige Lohnerhöhung um 5,6 Prozent für Arbeitnehmer zwischen 15 und 64 Jahren
1. Januar 1959 Rentenversicherung (A.O.W.)	Außerplanmäßige Lohnerhöhung um 5,6 Prozent für Arbeitnehmer zwischen 15 und 64 Jahren
1. Januar 1963 Rentenversicherung (A.O.W.; A.W.W.)	Außerplanmäßige Lohnerhöhung, maximal 7,50 Gulden pro Monat
1. März 1964 Rentenversicherung (A.O.W., A.W.W.)	Außerplanmäßige Lohnerhöhung, maximal 9.000 Gulden pro Jahr
1. Januar 1965 Rentenversicherung (A.O.W; A.W.W.)	Außerplanmäßige Lohnerhöhung, maximal 240 Gulden pro Jahr
1. Januar 1965 Arbeitslosenversicherung	Außerplanmäßige Lohnerhöhung entsprechend des Arbeitnehmerbeitrages zur Arbeitslosenversicherung für Arbeitnehmer, die mit dem Sinken der Versicherungspflichtgrenze nun unter die Arbeitslosenversicherung fallen
1. Januar 1966 Rentenversicherung (A.O.W; A.W.W.)	Außerplanmäßige Lohnerhöhung, maximal 64,50 Gulden pro Jahr

Quelle: DCA (1984a); eigene Zusammenstellung.

Die Koppelung der Lohnpolitik an die staatliche Sozialpolitik fand jedoch nicht nur im Rahmen dieser Kompensationsvereinbarungen zum Aufbau der Sozialversicherungssysteme 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: 5–12).

In den frühen 1950er Jahren förderte die Regierung schließlich auch massiv die Entwicklung der Branchenpensionsfonds.¹⁷ 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*

17 Zur Entwicklung des betrieblichen und tariflichen Altersvorsorgesystems in den Niederlanden vgl. Bieber/Schmitt (2004).

Bedrijfspensioenfonds (BPF) in Kraft, das Unternehmen verpflichtete, am jeweiligen Branchenpensionsfonds teilzunehmen, sofern der Sozialminister diese Verpflichtung auf Antrag der Tarifpartner ausgesprochen 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).¹⁸ 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 Insolvenzsicherung und die paritätische Zusammensetzung ihrer Vorstände festgelegt.¹⁹ Der Verbindlichkeitscharakter der Branchensozialpolitik wurde ferner dadurch weiter verstärkt, dass die Regierung Tarifverträge, die sozialpolitische Transferleistungen enthielten, allgemeinverbindlich erklärte.²⁰ Sie erkannte so die übergesetzlichen Leistungen im Krankengeld oder in der Erwerbsunfähigkeitsrente an, auf die sich die Tarifpartner in den 1950er Jahren zunehmend einigten.²¹

18 In der Metallindustrie wurde der Branchenpensionsfonds bereits im Jahre 1951 wieder errichtet, wobei Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils 1,12 Gulden pro Woche in den Fonds einzahlten. 1963 war der Beitrag bereits auf 4,4 Prozent der Lohnsumme angestiegen und 1965 betrug er gar 6 Prozent des Lohns; vgl. Dossier 2502 „Bedrijfspensioen Metaalindustrie 1961–1970“. Inventaris Title 2.15.41. Den Haag: Nationaal Archief.

19 Die Entwicklung der Branchenpensionsfonds, die in den Niederlanden bis heute in der Sicherung der Altersvorsorge der Arbeitnehmer von zentraler Bedeutung sind, wird im Folgenden nicht weiter erläutert. Sie fallen nicht unter die im vierten Abschnitt beschriebenen Sozial- und Transferfonds.

20 Vgl. dazu Dossier 275 „Bovenwettelijke Ziekengelduitkeringen 1948–1954“. Inventaris Title 2.15.41. Den Haag: Nationaal Archief.

21 Aus einer internen Übersicht des Reichsvermittlerkollegs geht hervor, dass es bereits im Jahr 1949 wieder 47 Tarifverträge gab, die bei Krankheit und Unfall übergesetzliche Leistungen festlegten; vgl. dazu Dossier 275 „Bovenwettelijke Ziekengelduitkeringen 1948–1954“. Inventaris Title 2.15.41. Den Haag: Nationaal Archief. Die Tarifverträge der Metallindustrie, unter die immerhin über 200.000 Beschäftigte fielen, gewährten bereits Anfang der 50er Jahre wieder übergesetzliche Leistungen bei Krankheit und Unfall sowie Sterbegeld; vgl. hierzu Dossier 784 „CAO 1950–1958 Metaalnijverheid AVV“. Inventaris Title 2.15.41. Den Haag: Nationaal Archief; Dossier 785 „CAO, 1959–1962 Metaalnijverheid AVV“. Inventaris Title 2.15.41. Den Haag: Nationaal Archief; Dossier 2014 „Metaalindustrie CAO 1963–1966, AVV“. Inventaris Title 2.15.41. Den Haag: Nationaal Archief.

Der erneute Verzicht auf betriebliche Mitbestimmung

Nach dem Zweiten Weltkrieg griffen die Gewerkschaften ihre Konzepte zur Errichtung von Branchenorganisationen wieder auf. So legte der sozialdemokratische Minister für Handel und Industrie, Hein Vos, 1945 einen Gesetzentwurf zur Gründung von Branchenorganisationen vor, der sowohl die von allen Gewerkschaften befürworteten Branchenorganisationen als auch auf der Ebene der Betriebe mit diesen verbundene Betriebsräte einführen sollte (Roebroek/Hertogh 1998: 216). Der *Plan Vos* stellte die Branchenorganisationen jedoch dem sozialdemokratischen Vorkriegskonzept entsprechend unter staatliche Aufsicht, was die konfessionellen Gewerkschaften scharf kritisierten und den Plan letztendlich zum Scheitern brachte (Roebroek/Hertogh 1998: 216). Nachdem in den folgenden Wahlen die Sozialdemokraten reichlich an Stimmen verloren, trat an die Stelle des *Plan Vos* die von einem Katholiken geleitete *Commissie van der Ven*, die den Einfluss des Staates auf die Branchenorganisationen erheblich reduzierte (Harmsen/Reinalda 1975: 315). Eine im Rahmen der Bemühungen zu den Branchenorganisationen im Jahr 1945 gegründete Kommission der Stiftung der Arbeit schlug schließlich vor, in Firmen mit mehr als 25 Beschäftigten Betriebsräte (*ondernemingsraden*) einzuführen, empfahl jedoch nicht, dies per Gesetz verpflichtend zu machen. In einem „großen Tausch“ (*grote uitruil*) verzichteten die Gewerkschaften in den Verhandlungen der Stiftung der Arbeit auf eine gesetzliche Regelung; im Gegenzug waren die Arbeitgeberverbände bereit, die Idee der Branchenorganisationen erneut zu diskutieren (vgl. hierzu Looise 1997: 83).

1950 kam es dann sowohl zu einem Betriebsrätegesetz (*Wet op de Ondernemingsraden*) als auch zur Einrichtung der Branchenorganisationen (*Wet op de Bedrijfsorganisatie*). Mit dem *Wet op de Bedrijfsorganisatie* wurde der SER (Sozialökonomische Rat; *Sociaal Economische Raad*) geschaffen, der die zu gründenden, paritätisch besetzten Preis- und Branchenorganisationen beaufsichtigen sollte. Preis- und Branchenorganisationen wurden in der Folge jedoch nur in der Landwirtschaft und im Groß- und Einzelhandel gegründet. In der verarbeitenden Industrie kam es dagegen kaum zur Gründung dieser Räte, weil sich hier sowohl die Arbeitgeberverbände als auch die Gewerkschaften dagegen wehrten (vgl. Reynaerts/Nagelkerke 1982: 170).

Dass das Betriebsrätegesetz, das sowohl die katholischen als auch die protestantischen Gewerkschaften mit Skepsis betrachteten, überhaupt zustande kam, ist vor allem auf die Initiative des sozialdemokratischen Sozialministers Drees zurückzuführen (Looise 1997: 83, 1989: 221). Die Sozialdemokraten hatten zu jener Zeit zum ersten Mal eine bedeutende Rolle in der Regierung und zielten darauf, das von ihnen gemeinsam mit der sozialistischen Gewerkschaft in den 1920er Jahren entworfene Mitbestimmungskonzept in die Praxis umzusetzen (Looise 1989: 221). Wieder scheiterten sie jedoch am Widerstand der Konfessionellen. Während des Gesetzgebungsverfahrens sprach die protestantische Gewerkschaft CNV offen aus, dass sie die Betriebsräte als Teil der Branchenorganisationen betrachtete, weshalb sie auch von der Gewerkschaft eingesetzt werden müssten und nicht von den Belegschaften gewählt werden sollten (vgl.

Albeda 1972: 123). Am Ende wurde den Gewerkschaften dann auch eine Vormachtstellung in der Ernennung der Kandidaten für die Wahllisten gewährt. Die Initiative der Sozialdemokraten zu Betriebsräten wurde so erheblich von der katholischen Vorstellung der Unantastbarkeit und dominierenden Position des Unternehmers im Betrieb ausgebremst (Harmsen/Reinalda 1975: 317).

Die Betriebsräte, die in Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten – paritätisch besetzt – eingerichtet wurden und je nach Größe des Unternehmens 3 bis 25 Mitglieder haben sollten, waren arbeitgeberdominiert. Der Arbeitgeber hatte den Vorsitz des Gremiums und im Gesetz wurde festgelegt, dass die Betriebsräte die „selbstständige Funktion des Unternehmers anerkennen müssen“ (Looise 1997: 83); von Betriebsräten als Vertretungsorgane der Arbeitnehmer war in dem 1950er-Gesetz keine Rede. Visser (1993: 72) kennzeichnet die auf der Grundlage des 1950er-Gesetzes geschaffenen Betriebsräte als „paternalistische Betriebsräte“; „Betriebsräte beraten und Unternehmer entscheiden“ (Windmuller 1969: 413). Weil das Gesetz von 1950 auch keine Sanktionen vorsah, wenn Betriebsräte trotz der im Gesetz festgelegten Verpflichtung nicht eingerichtet wurden, kam es erst Mitte der 60er Jahre vermehrt zur Bildung von Betriebsräten (Visser 1993: 72). Der Betriebsrat hatte überwiegend beratende Funktion. Seine Aufgabe bestand allein darin, die Einhaltung der Tarifverträge und der gesetzlichen Vorschriften in den Betrieben zu beaufsichtigen und dem Unternehmer mögliche Beschwerden der Arbeitnehmer zu überbringen (Looise 1989: 224). Zustimmungs- und Mitwirkungsrechte hatte der Betriebsrat nicht. Er war ein Organ des Arbeitgebers, nicht des Arbeitnehmers. Alles in allem lässt sich der Zustand in der Regulierung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen mit Visser (1993: 77) daher folgendermaßen zusammenfassen: „In 1945 the Dutch unions conceded the workplace to the employer.“

Auch nach dem Zweiten Weltkrieg stand der Tarifvertrag also bei der Erfüllung der *medezeggenschap* erneut im Vordergrund. Weil Mitspracherechte der Arbeitnehmer an der Betriebsführung weiterhin nicht institutionalisiert wurden – der Betriebsrat wurde ja in die Hand der Arbeitgeber gelegt – konnte die Sozialpolitik zwischen den Arbeitsmarktpartnern nicht ins Fahrwasser einer firmenspezifischen Auseinandersetzung um Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktkontrolle geraten. Sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Gewerkschaftsseite gab es daher wenig machtpolitische Hindernisse, die Sozialpolitik weiterhin zum Gegenstandsbereich des Tarifvertrages zu zählen. Hinzu kam, dass die Regierung den Verbindlichkeitscharakter der Branchensozialpolitik weiter verstärkte; nicht nur, um für Funktionsschwächen der staatlichen Sozialpolitik zu kompensieren, sondern auch, um einen schnellen Wiederaufbau der Wirtschaft nach dem Krieg zu erreichen. Die 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.

3 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, 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 entweder gar nicht auf Lohnleitlinien oder es geriet ihnen deren Einhaltung aus der Kontrolle. Betriebssyndikalismus trat auf und mit ihm gewaltige Lohn- und Preisauftriebe, wilde Streiks sowie illegale betriebliche Lohnabsprachen, die in den Firmen von den arbeitgeberdominierten Betriebsräten abgesegnet wurden. 1963 und 1964 kam es zu einer Lohnerhöhung von 25 Prozent. Die Hochkonjunktur nagte an den Mitgliederzahlen der Gewerkschaften.

Der Betriebssyndikalismus stellte die niederländischen Gewerkschaften vor besondere Probleme, weil sie – gespalten in Protestanten, Katholiken und Sozialisten – nicht nur miteinander konkurrierten und gemeinsame Streiks immer eine fragile Angelegenheit darstellten, sondern auch weil ihnen gewerkschaftliche Netzwerke in den Firmen völlig fehlten. In Reaktion auf betriebssyndikalistische Tendenzen und die abnehmende Gewerkschaftsbindung der Arbeitnehmer entwickelten die Gewerkschaften in den 1960er Jahren daher Konzepte der betriebsnahen Tarifpolitik, die den entstandenen Loyalitätsproblemen entgegenwirken sollten. Diese Konzepte legten letztendlich den Grundstein dafür, dass die Verbände in den 1980er und 1990er Jahren die Branchensozialpolitik weiter verstärkten. Im Folgenden wird zunächst die Dezentralisierung des Lohnsystems beschrieben, um im Anschluss daran aufzuzeigen, wie die betriebsnahe Tarifpolitik die Grundlagen dafür schuf, dass sich die Branchensozialpolitik in den 1980er und 1990er Jahren fortentwickeln konnte. Es war in dieser Phase also weniger staatliche Flankierung, die die Branchensozialpolitik weiter konsolidierte, als die Dynamik, die sich aufgrund der Dezentralisierung des Lohnsystems ergab.

Die Dezentralisierung des Lohnsystems

Anfang der 60er Jahre wurde das Lohnsystem dezentralisiert, indem der Stiftung für Arbeit die Aufgabe übertragen wurde, Lohnleitlinien auszuhandeln und deren Einhaltung zu kontrollieren. 1959 wurde die kontrollierte Lohnpolitik durch ein differenziertes System ersetzt, das erlaubte, die Branchenlöhne dem jeweiligen Produktionszuwachs der Branche anzupassen. 1963 kam es zu einer weiteren Dezentralisierung des Lohnsystems. Die Tarifverträge unterlagen seitdem nicht mehr der Zustimmungspflicht des Kollegs der Reichsvermittler, sondern der Stiftung der Arbeit (DCA 1984a:

16, 23). Die Verbände selbst sollten nun die Einhaltung der Lohnleitlinien überwachen.²² Dieses System funktionierte jedoch nicht, so dass es in den 60er Jahren zu erheblichen Lohnsteigerungen kam, 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 weniger Jahre wandelte sich die niederländische Ökonomie von einem im Ausland neidisch betrachteten Niedriglohnland zu einem mit Sorge beobachteten Hochlohnland.

Der Anfang der 1960er Jahre dramatisch ausufernden Arbeitskräftemangel steuerten viele Unternehmen mit illegalen Lohnzuschlägen, den so genannten und unter Strafe stehenden Schwarzlöhnen (*zwarte lonen*) entgegen. Ferner versuchten sie, mit Hilfe von illegalen Subunternehmern (*koppelbazen*) Arbeitskräfte an sich zu binden, die in immer größerer Anzahl nach Deutschland drängten. In den größeren Betrieben wuchs während der Überhitzung der Wirtschaft der Unmut der Belegschaft über die gewerkschaftliche Lohnpolitik. Eine wachsende Anzahl von Arbeitnehmern klagte höhere Löhne ein. Es kam zu wilden Streiks und die Gewerkschaften wurden immer weniger als Garant für die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen wahrgenommen; insbesondere die Metallgewerkschaften verloren Anfang der 60er Jahre eine große Anzahl an Mitgliedern (Brug/Hurk et al. 1995: 213).

Weil die Gewerkschaften in den 1950er Jahren ausdrücklich auf Arbeitnehmervertretungen im Betrieb verzichtet hatten, gerieten die Firmen mit der Dezentralisierung des Lohnsystems völlig aus ihrer Kontrolle. In den 60er 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 Garant für Lohnverbesserungen wahrnahm. Die Gewerkschaften reagierten auf die betriebssyndikalistischen Tendenzen mit einer Verbetrieblung der Tarifpolitik. Auf der einen Seite gründeten sie auf der Grundlage tarifvertraglicher Übereinkommen in den Betrieben gewerkschaftliche Vertrauensgruppen (*bedrijfsledengroepen*). Dabei setzten sie sich auch für Unternehmenstarifverträge sowie Öffnungsklauseln in den Branchentarifverträgen ein, die mehr Raum für betriebliche Verhandlungen lassen sollten. Auf der anderen Seite erreichten die Gewerkschaften die Einführung des *vakbondstientje*, das heißt eine Rückerstattung der Gewerkschaftsbeiträge durch die Arbeitgeber in einen von Gewerkschaften und Arbeitgebern gemeinsam verwalteten Branchenfonds.

22 Trotz des freieren Lohnsystems griff die Regierung in den Jahren 1971, 1974, 1976, 1979, 1980, 1981 und 1982 in die Tarifverhandlungen ein (Meer 2000: 18).

Die betriebsnahe Tarifpolitik

Die Gewerkschaften haben die Loyalitätsproblematik in den Betrieben sehr früh erkannt. Die sozialistische Metallgewerkschaft ANMB sprach bereits 1964 in einem internen Untersuchungsbericht („*Vakbeweging en Onderneming*“) die mangelnde Betriebsnähe der Gewerkschaften an. Ihr Bericht kam zu dem Schluss, dass sich die gewerkschaftliche Tarifpolitik mehr an den Betrieben orientieren sollte (DCA 1984b: 1–2). Er 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 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 1.000 Betriebsräten 574 gewerkschaftliche Betriebsgruppen gegenüber (Albeda 1972: 24–25).

Die Arbeitgeberverbände reagierten auf diese Initiative der Gewerkschaften anfänglich erstaunlicherweise mit sehr viel Sympathie (vgl. Windmuller 1969: 431). So erklärte der Vorstand des Metallarbeitgeberverbandes FME 1964, dass er keine Einwände habe, wenn die Mitgliedsunternehmen die Gewerkschaften bei der Einrichtung von Betriebsgruppen unterstützen würden (Windmuller 1969: 431). Obwohl der Arbeitgeberverband seine Zustimmung zur Initiative der Gewerkschaften aufgrund von Unmutäußerungen einiger Unternehmen später wieder abschwächen musste (Windmuller 1969: 432), kam es Anfang der 1970er Jahre 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). Im März 1974 fragte das Sozialministerium schließlich beim SER an, ob dieser ein Gesetz mit Mindestregelungen empfehlen würde. Des Weiteren sollte der SER einen Vorschlag zur Regelung der Beziehung zwischen Betriebsräten und den Vertrauensleuten entwickeln. Der SER schlug ein Verfahrensgesetz vor, das heißt ein Gesetz, das den Vertrauensleuten Rechtsschutz zusicherte, das die nähere Ausgestaltung der Vertrauenskörper jedoch den Tarifpartnern überlassen sollte (DCA 1984b: 3–5).

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). Auch dieses Konzept lehnten die Arbeitgeber nicht rundherum ab. Vielmehr entwickelten die Metallarbeitgeber beispielsweise eigene Vorschläge, die diese betriebsnahe Tarifpolitik der Gewerkschaften von Arbeitgeberseite so ergänzen sollten, dass betriebseigene Lohnfindungssysteme möglich werden sollten (vgl. dazu FME 1969: 20). Dass sich das *raam-CAO*-Konzept in den 70er Jahren noch nicht durchsetzen konnte, lag somit nicht am Widerstand der Unternehmer. Im Gegenteil: Es waren die Gewerkschaftsfunktionäre, die 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 sollten.²³ 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: 213–224). Der *vakbondstientje* wurde eingeführt, das heißt Tarifverträge abgeschlossen, in denen sich die Arbeitgeber verpflichteten, einen Teil der Lohnsumme in einen Fonds einzubezahlen, den die Gewerkschaften zur Finanzierung ihrer Arbeit verwenden konnten.²⁴ Den ersten Durchbruch erreichten die Gewerkschaften in dieser Frage in der durch die deutsche und schwedische Konkurrenz erheblich ins Wanken geratenen Papierindustrie, wo die Arbeitgeber den *vakbondstientje* als Kompensation zur Änderung der Schichtzeiten 1965 einführten (Harmsen/Reinalda 1975: 372).

Als sich in den 70er 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 institutionellen 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.

23 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.

24 Anfangs waren dies zehn Gulden (ein *tientje*) pro Beschäftigten, daher *vakbondstientje*.

In den 1960er und 1970er Jahren setzte der durch die Dezentralisierung des Lohnsystems bewirkte Betriebssyndikalismus Konzepte einer betriebsnahen Tarifpolitik in Gang, in deren Rahmen sich der Gegenstandsbereich (*bedrijfscontactmannen, bedrijfsledengroepen, vakbondstientje*) wie auch Verfahren (*raam-CAO*) der Tarifpolitik verändern sollten. In Bezug auf den Gegenstandsbereich der Tarifverträge kann in der Tat von einer Ausweitung gesprochen werden. An deren Ende stand die Einrichtung von Fonds, die von Arbeitgebern und Gewerkschaften gemeinsam verwaltet wurden. Diese stellten die Branchensozialpolitik auf eine neue institutionelle Grundlage. Es gab nun Tariffonds, in die die Arbeitgeber einen Teil der Lohnsumme einzahlten. Wie im Folgenden dargestellt wird, wurden diese Fonds in den 1980er und 1990er Jahren zunehmend für Aus- und Weiterbildung sowie arbeitsmarktpolitische Maßnahmen verwandt.

4 Arbeitsbeziehungen und betriebliche Mitbestimmung (1979 bis 2004)

Mitbestimmungsreformen (1971, 1979) führten Ende der 70er Jahre zu einer Rekonfiguration der industriellen Beziehungen. 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. Als 1998 eine erneute Reform der betrieblichen Mitbestimmung die Rechte des Betriebsrates weiter ausweitete, indem ihm die Möglichkeit eröffnet wurde, mit den Unternehmensleitungen Betriebsvereinbarungen abzuschließen, setzten die Gewerkschaften das Konzept des *raam-Cao* um. Die Branchentarifverträge legten nun Mindestbedingungen fest, die durch Betriebsvereinbarungen der Betriebsräte weiter ausgefüllt wurden. Im Folgenden wird zunächst die Konstituierung betrieblicher Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer erläutert, um im Anschluss daran die Ausweitung der Branchensozialpolitik zu beschreiben. In der nun betrachteten Phase waren es also sowohl die Dynamik der industriellen Beziehungen als auch die Funktionsschwäche der staatlichen Sozialpolitik sowie staatliche Flankierungen (Allgemeinverbindlichkeit, steuerliche Förderungen), die die Branchensozialpolitik im Tarifvertragssystem der Niederlande weiter verfestigten.

Die Einführung der betrieblichen Mitbestimmung

Nachdem die Wiederaufbauphase abgeschlossen war, kam es Anfang der 60er Jahre mit der „Verdam-Kommission“ zu einer Mitbestimmungsinitiative der Regierung. Auslöser dieser Initiative waren nicht nur die durch die wilden Streiks verursachten Spannungen in den Betrieben, welche die Regierung durch Stärkung des Betriebswesens zu beruhigen versuchte (Looise/Drucker 2003: 382), sondern auch eine Reform des Gesellschaftsrechts. Letztere wurde als notwendig erachtet, weil das niederländische Unternehmensrecht bis dahin nur eine einzige Form der Kapitalgesellschaft kannte, die jedoch nach Einschätzung der Politik der wachsenden Internationalisierung der Unternehmen nicht angemessen war (Läge 1965: 438). Die „Verdam-Kommission“ schlug 1965 daher vor, eine zweite Form der Kapitalgesellschaft einzuführen. Mit dieser sollte auch die öffentliche Unternehmensverantwortung durch eine Stärkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrates verbessert werden (Looise 1989: 226).²⁵

Es waren somit Fragen der wirtschaftlichen Mitbestimmung und der Unternehmensmitbestimmung, die den Betriebsrat aus dem Bann des paternalistischen Unternehmers lösten. Und es waren nicht die Gewerkschaften, die dazu die Initiative ergriffen, sondern der Staat, der die internationalisierte niederländische Wirtschaft durch Unternehmensmitbestimmung gegenüber der Gesellschaft verpflichten wollte. Dafür setzte sich im Übrigen im Besonderen auch die protestantische Gewerkschaft CNV ein. Der CNV hatte in den 1960er und 1970er Jahren mehrmals die Einführung eines paritätischen Aufsichtsrates gefordert und ferner die Befugnisse des Betriebsrates in der wirtschaftlichen Unternehmensführung – wohlgemerkt jedoch nicht in der betrieblichen Regulierung der Arbeitsbeziehungen – erweitern wollen (vgl. dazu Looise 1997: 84–88).

Das *Wet op de Ondernemingsraden*, das infolge der Vorschläge der Verdam-Kommission zur Erneuerung des Unternehmensrechts im Jahr 1971 beschlossen wurde, definierte den Betriebsrat nun zum ersten Mal als Vertretungsorgan der Arbeitnehmer, das heißt, der Betriebsrat sollte nicht mehr nur zum guten Funktionieren des Unternehmens beitragen, sondern ebenso die Arbeitnehmerinteressen vertreten. Das 1971er-Gesetz, das die Mindestzahl der Beschäftigten, die die Einrichtung eines Betriebsrates erforderlich machte, von 25 auf 100 Beschäftigte an hob, erweiterte die Beratungsrechte der Betriebsräte. Es führte – gegen den vereinten Widerstand aller Gewerkschaften

25 Der Betriebsrat sollte nicht nur das Recht zur Entsendung von Vertretern in den neu zu schaffenden Aufsichtsrat erhalten, sondern auch berechtigt werden, betriebsfremde Sachverständige zu seinen Sitzungen hinzuzuziehen und mit dem Aufsichtsrat einmal jährlich zusammen zu tagen, um über Geschäftslage und Jahresbilanz zu diskutieren. Ferner sollte der Arbeitgeber verpflichtet werden, sich mit dem Betriebsrat über Folgen von Schließungen, Fusionen, Betriebsverlagerungen sowie von Umstellungen des Produktionsprogrammes und der Fertigungsmethoden zu beraten. Weigert sich der Arbeitgeber einen Betriebsrat einzurichten, sollte er schließlich durch den SER dazu verpflichtet werden können (vgl. Looise 1989: 226).

und auch entgegen einer von Gewerkschaften und Arbeitgebern gemeinsam beschlossenen Empfehlung des SER (Looise 1989: 228, 239, 268) – ein Zustimmungsrecht des Betriebsrates in der betrieblichen Sozialpolitik ein (Art. 27 Abs. 1 WOR).²⁶ Auch wenn das Vetorecht unter einen Tarifvorbehalt gestellt wurde, das heißt, 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.²⁷

Die Einführung von Vetorechten des Betriebsrates hatte wie ein „Schock“ (Looise 1989: 268) auf die Gewerkschaften gewirkt. 1979 beschlossen die Industriegewerkschaften des FNV (*Federatie Nederlandse Vakbeweging*) daher, die Zustimmungsrechte des Betriebsrates zu begrenzen. Tarifverträge sollten die Aufgaben des Betriebsrates präzise beschreiben (Looise 1989: 274).²⁸ Ein Jahr später wurden die Betriebsgruppen aufgegeben. Strategie der Industriegewerkschaften des FNV war es, die Betriebsräte zu vergewerkschaften.²⁹ In den 80er 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 getroffene Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene näher auszugestalten (Mol 2003: 51). Ende der 1990er Jahre hatte somit 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 (Art. 32a WOR), sondern sie ebenso auch wieder einschränken konnten (Art. 32b WOR; vgl. dazu umfassend Leede [1989: 31]).

Die Ausweitung der Verhandlungskompetenzen des Betriebsrates blieb nicht ohne Kritik. Die Regierung stand der Ausweitung der Kompetenzen des Betriebsrates durch

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

27 Mit dem *Wet Medezeggenschap in kleinere Ondernemingen* von 1981 wird die Mitbestimmung auch in Betrieben zwischen 35 und 100 Arbeitnehmern eingeführt.

28 FNV-IB (1979): Vandaag controleren om morgen te beslissen.

29 FNV-IB (1980): Verder kijken, middellange termijnbeleid van die Industriebond FNV.

Tarifverträge skeptisch gegenüber; nicht, weil sie diese nicht begrüßte, sondern weil sie diese durch Gesetz regulieren wollte, anstatt dies die Tarifpartner bestimmen zu lassen. So entstand Mitte der 1990er Jahre eine Diskussion über eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Regierung sprach sich dafür aus, das gesetzliche Vetorecht des Betriebsrates auch auf den Bereich der Regulierung von Lohn und Arbeitszeit auszuweiten (vgl. dazu Bijlage 5: 148–152). Sowohl die Arbeitgeber als auch die Gewerkschaften liefen gegen diese Initiative Sturm. Die Arbeitgeber schlugen vor, im Gesetz die Möglichkeit zu Betriebsvereinbarungen des Betriebsrates mit der Unternehmensleitung einzuführen, wobei sie ausdrücklich auf §77 des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes Bezug nahmen, das heißt, nur solche Betriebsvereinbarungen zulassen wollten, die für den Arbeitnehmer günstiger als der Tarifvertrag sind (Bijlage 5: 161–162). Der FNV sprach sich gegen Betriebsvereinbarungen aus (Bijlage 5: 164). Die Reform des *Wet op de Ondernemingsraden* von 1998 führte schließlich die Betriebsvereinbarung in das Gesetz ein.³⁰

Gewerkschaft und Betriebsrat arbeiten heute 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.³¹ In der Frage der Konsolidierung des Betriebsrätewesens in der Regulierung der Arbeitsbedingungen geben jedoch die Branchentarifverträge den Takt vor. Letztendlich entscheiden nämlich 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/Delsen/Smits 2004; Meer 2004). Das heißt, dass der Branchentarifvertrag

30 Die Reform von 1998 brachte ferner die folgenden Änderungen mit sich: Die Grenze, ab der ein Betriebsrat verpflichtend ist, wurde auf 50 Beschäftigte gesenkt; für Betriebe zwischen 10 und 50 Beschäftigten ist eine Personalvertretung (PVT, *personeelsvertegenwoordig*) einzuführen, wenn dies die Mehrheit der Beschäftigten wünscht; der Gesamtbetriebsrat wurde eingeführt; die Informationsrechte des Betriebsrates wurden ausgeweitet; das Vetorecht des Betriebsrates wurde auf den Schutz von Personaldaten, Personalinformationssysteme und die Maßnahmen im Bereich krankheitsbedingter Abwesenheit (*ziekteverzuimbeleid*) ausgeweitet; die Unternehmensleitung muss den Betriebsrat in den gemeinsamen Sitzungen, die zwei Mal pro Jahr stattfinden sollen, über alle ihre Pläne berichten, die Bereiche betreffen, die unter das Informations- oder Zustimmungsrecht des Betriebsrates fallen (vgl. dazu SER 2003: 23–25).

31 Mit den *minimum-CAO-bepalingen*, *dispensatiebepalingen/driekwartregelingen*, *bandbreedteafspraken*, *kader- en raamregelingen*, *gelaagde CAO* und *Cafeteria/à la carte* unterscheidet Mol (2003) sechs verschiedene Differenzierungstypen voneinander.

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 Erkenntnisse vorliegen,³² bringt es der *keuze-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).

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 berufliche Erstausbildung und Weiterbildung der Beschäftigten zu verwenden (DCA 1987b: 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 Wirkungsgebiet 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). Die Regierung nutzte die VUT-Tariffonds auch strategisch 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.³³ Daneben kam es seit Mitte der 70er Jahre vermehrt zu Vereinbarungen, die die gesetzlichen Arbeitslosen- und Krankengeldzahlungen (WW und ZW) wie auch die Erwerbsunfähigkeitsrenten (WAO) er-

32 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/Delsen/Smits 2004).

33 Vgl. dazu Dossier 674 „Metaalindustrie VUT 1978–1980, 1977–1980“. Reg.nr.: 11–01F. Den Haag: Archief MinSZW.

heblich aufstockten. Mit Hilfe der Allgemeinverbindlichkeitserklärung wurden diese Absprachen auf immer mehr Beschäftigte ausgeweitet.

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.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 (*CAO REG*) oder von Sondertarifverträgen beschlossen (*CAO VUT, CAO SF, CAO OVE*) und finden sich sowohl in Branchen- (*bedrijfstak-CAO*) als auch in den Unternehmenstarifverträgen (*ondernemings-CAO*).³⁵ Die auf der Grundlage von Branchentarifverträgen gegründeten Fonds hat das Sozialministerium, wenn dies die Tarifpartner beantragt haben, in den meisten Fällen für bis zu fünf Jahre allgemeinverbindlich erklärt.³⁶

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

34 Vgl. dazu Dossier 3321 „Metaalindustrie CAO 01–04–1980 – 31–12–1984“. Reg.nr.: 11–01F. Den Haag: Archief MinSZW.

35 Auf Unternehmensebene werden die Fonds immer im Rahmen von Sondertarifverträgen abgeschlossen (SZW 2004: 2).

36 Die Bestimmungen zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Fonds sind im *Toetsingskader AVV* festgelegt. Die *Toetsingskader AVV* legt beispielsweise fest, dass Fonds, die allgemeinverbindlich erklärt werden, die Rechtsform einer Stiftung haben. Die Dauer der Allgemeinverbindlichkeit der Fonds überschreitet damit die für andere Tarifabsprachen, die in der Regel zwei Jahre beträgt (SZW 2004: 3).

Tabelle 3 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*)

Jahr	Anzahl CAO	Anzahl Arbeitnehmer	Anzahl untersuchter CAO	Arbeitnehmer der untersuchten CAO	Anzahl der Arbeiter mit Anspruch in Prozent der Arbeitnehmer aller untersuchten CAO
Krankengeld					
1978	21	3.965.000	73	1.962.900	49,50
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
Erwerbsunfähigkeitsgeld					
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
Arbeitslosengeld					
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

Quellen: Krankengeld: 1978: Loonbureau (1978: VI-VII); 1983: DCA (1983: 1,3); 1984: DCA (1991: 4); 1987: DCA (1987a: 52); 1988: DCA (1989: 30–32); 1989: DCA (1991: 4); 2000: AI (2000a: 22); Erwerbsunfähigkeitsgeld: 1978: Loonbureau (1978: VI,VIII); 1983: DCA (1983: 1,6); 1984: DCA (1991: 4); 1; 1988: DCA (1989: 30–32); 1989: DCA (1991: 4); 2000: AI (2000a: 22); Arbeitslosengeld: 1978: Loonbureau (1978: VI,XI); 1983: DCA (1983: 1,14); 1984: DCA (1991: 4); 1; 1988: DCA (1989: 30); 1989: DCA (1991: 4); eigene Zusammenstellung.

Die Tariffonds sind mittlerweile weit verbreitet und finanziell gut ausgestattet. 2003 gab es in 180 allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen 169 Tariffonds (Vogels 2003: 3).³⁷ Auf Unternehmensebene gab es im Jahr 2003 26 Tarifverträge zu Tarif-

37 Im Folgenden beziehen sich alle Angaben zu Tarifverträgen auf Tarifverträge, die für mindestens 5.000 Arbeitnehmer gelten.

fonds (SZW 2004: 2). Auf Branchenebene zählte die Arbeitsinspektion des Sozialministeriums im Jahr 1999 85 Tarifverträge, die Regelungen zu 122 *Sozialfonds* enthielten und 3,2 Millionen Arbeitnehmer betrafen – was einem Deckungsgrad von 76 Prozent entspricht – sowie 71 Tarifverträge mit 71 *Transferfonds* (Smits 2001: III, IV, 11, 16.)

Der Anteil der Lohnsumme,³⁸ der für Sozialfonds im Durchschnitt verwandt wurde, betrug laut einer repräsentativen Untersuchung der *Arbeidsinspectie*³⁹ im Jahr 2002 im Durchschnitt 0,63 Prozent, im Jahr 2001 0,66 Prozent (Smits/Klaassen 2004: 18). Im Jahr 2002 gaben die in die Untersuchung einbezogenen Sozialfonds 472,4 Millionen Euro aus, was etwas mehr war als die Hälfte der von der Bundesagentur für Arbeit für 2004 angesetzten Ausgaben für Altersteilzeit (930 Millionen). Der bedeutsamste Anteil, nämlich 56 Prozent, wurde für Aus- und Weiterbildung verwandt (Smits/Klaassen 2004: 14). Der größte Fonds stellte dabei der Fonds *Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metaalektro* dar: Dessen Einnahmen betragen 2002 49,6 Millionen Euro, die Ausgaben 40,5 Millionen Euro (Smits/Klaassen 2004: 21). 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).⁴⁰

Mit der Ausweitung der Tariffonds stieg der Anteil der Lohnsumme, der in die Fonds floss, erheblich an. Ging in die Frühverrentungsfonds 1982 noch 1 Prozent der Lohnsumme, so waren es 1996 und 1997 bereits 4,2 Prozent und 2002 immer noch 3,7 Prozent (vgl. Tabelle 4); allein 1988 wurden nach Berechnungen des DCA in der Metallverarbeitenden Industrie 0,42 Prozentpunkte der Lohnerhöhung mit Beiträgen zu den Sozialfonds verrechnet (DCA 1989: Bijlage 6); zwischen 1975 und 1985 erhöhte sich der Anteil der Lohnsumme, der für tarifvertragliche Ausbildungsfonds verwendet wurde, von 0,2 auf 0,64 Prozent (DCA 1990a: 61), zwischen 1986 und 1989 stieg der Anteil der Lohnsumme, der für Ausbildungs- und andere Sozialfonds eingezogen wurde, von 0,99 auf 1,17 Prozent (DCA 1990a: 62); für die Metallverarbeitende Industrie betrug der entsprechende Anteil im Jahr 1986 1,7 Prozent und 1987 2,2 Prozent (DCA 1990a: Bijlage 5). Auch der Deckungsgrad der Fonds stieg an: So erhöhte sich dieser bei den Ausbildungsfonds von 45 Prozent im Jahr 1993 auf 91 Prozent im Jahr 1997 (DCA 1994: 52; AI 1998b: Bijlage 4); 1992 lag der Deckungsgrad der Sozialfonds in der Landwirtschaft und Bauindustrie bei 100, in der verarbeitenden Industrie bei 81 Prozent (DCA 1993: 122); 2003 gab es auf Branchenebene für 2,6 Millionen Arbeit-

38 Im Folgenden beziehen sich alle Angaben zu Anteilen der Lohnsumme auf die Summe des sozialversicherungspflichtigen Bruttoentgelts.

39 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).

40 2002 finanzierte sich die Industriegewerkschaft FNV zudem zu 6,5 Prozent aus den Arbeitgeberbeiträgen an die Gewerkschaft (FNV Bondgenoten 2003: 1).

nehmer Tarifverträge mit Frühverrentungsfonds, für 1,6 Millionen Tarifverträge mit Sozialfonds und 700.000 Arbeitnehmer fielen unter Ausbildungsfonds (Tabelle 5).

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, das heißt, 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 auch Cox 2001: 485).

Tabelle 4 Entwicklung des VUT-Beitrages (als Anteil an der Lohnsumme)

	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

Quelle: 1982: DCA (1989: 25); 1983 bis 1984: DCA (1990b: 42); 1985: DCA (1992: 48); 1986 bis 1989: DCA (1994: 23); 1990 bis 1994: DCA (1995: 19); 1995–1999: AI 2000b: 46; 2000–2002: AI (2003a: 41); eigene Zusammenstellung.

Die Verbesserungen der tarifvertraglichen Leistungen im Kranken- und Arbeitslosengeld sowie die Frühverrentungsfonds stehen jedoch auch 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 der 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 (DCA 1990b: 39, 1993: iii). In den 1990er Jahren war dies nicht viel anders. Die Tarifrunde des Jahres 1993 stand unter dem Motto *„repareren van het WAO-*

**Tabelle 5 Entwicklung O&O, SF und VUT 2000 bis 2003
(Branchentarifverträge und Unternehmenstarifverträge)**

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			

Quelle: Branchentarifverträge: 2000: AI (2000b: Bijlage 4), 2001: AI (2001: Bijlage 7), 2002: AI (2002: Bijlage 7); 2003: AI (2003b: Bijlage 5); Unternehmenstarifverträge: 2000: AI (2000b: Bijlage 4), 2001: AI (2001: Bijlage 7); 2002: AI (2002b: Bijlage 7); 2003: AI (2003b: Bijlage 5); eigene Zusammenstellung. O&O = Opleiding&Ontwikkeling (Aus- und Weiterbildung); SF = Sociale Fondsen (Sozialfonds); VUT = Vervroegde Uittreden (Frühverrentung).

gat⁴¹ (Toren 1996: 57) 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 (Arbeidsinspectie 1998b: 33).⁴²

Die Tariffonds vereinnahmen also einen Teil der Lohnsumme und zur gleichen Zeit fanden in den 1990er Jahren Kürzungen in der staatlichen Sozialpolitik statt. Diese Indienstnahme der Tarifpolitik für die Reform der staatlichen Sozialpolitik umschreibt Robert Cox folgendermaßen:

Wage crowding and 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)

41 „Repareren van het WAO-gat“ kann übersetzt werden mit „reparieren der Lücke in der Erwerbsunfähigkeitsversicherung“.

42 Die Umstellung auf flexible Pensionsregelungen ersetzt das traditionelle Umlageverfahren durch ein kapitalgedecktes und macht die Rentenzahlung vom Alter des Renteneintritts abhängig (vgl. dazu Spijkerman/Klaassen 2002).

Tabelle 6 Entwicklung tarifvertraglicher Absprachen zur Kinderbetreuung (*kinderopvang*)

	1990–1991	1996	1998	1999	2000	2002	2003
Anzahl der Tarifverträge mit Absprachen in Prozent aller untersuchten CAO	21	44	63	63	68	85	89
Anzahl der untersuchten CAO	168	124	132	139	125	125	125

Quelle: Schaepe (2003: 4).

Auch Anfang 2004 war bei den Gewerkschaften kein Einbruch in der Tariffonds-Strategie absehbar, eher eine erneute Erweiterung. So hat der FNV für das Tarifjahr 2004 Absprachen über Arbeitgeberbeiträge für die Krankenversicherung beziehungsweise die Gründung von tarifvertraglichen Krankenversicherungen, über Kinderbetreuung und über Employability-Maßnahmen zum Schwerpunkt erklärt (FNV 2003a: 9, 2003b: 1, 2004a: 1, 2004b: 1). In der genannten Vereinbarung der Regierung mit den Verbänden von November 2004 (siehe Fußnote 3) wurde die gemeinsame Strategie, Sozialpolitik durch Tarifvertrag zu betreiben, erneut bekräftigt.

Gleichwohl ist Missverständnissen vorzubeugen: Auch in den Niederlanden ist die Devolution der Sozialstaatlichkeit hin zur Tarifpolitik gegenwärtig nicht frei von Konflikten, das heißt, inwieweit die Tarifpolitik für den Umbau der Sozialstaatlichkeit genutzt werden kann, hängt auch dort vom Ausgang politischer Entscheidungen und von Verhandlungen zwischen Regierung und Verbänden ab. So ist regelmäßig die Reform der Frühverrentungstarifverträge zwischen Regierung und Gewerkschaften stark umstritten (vgl. hierzu Bieber/Schmitt 2004: 510–511). 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).⁴³

43 Ferner kann generell kritisch betrachtet werden, dass die staatliche Förderung der Sozialpolitik durch Tarifvertrag auch entsprechende Belastungen im Staatshaushalt hervorruft, so dass die Devolution der Sozialstaatlichkeit hin zum Tarifvertrag auch für die Regierung zum Nullsummenspiel werden kann.

5 Zusammenfassung und Lehren für Deutschland

In den Niederlanden wurden bereits in der Konstituierungsphase der Arbeitsbeziehungen Tarifverträge zur Sozialpolitik geschlossen (1914 bis 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 schloss betriebliche Regelungen aus und machte tarifliche Sozialpolitik häufig allgemeinverbindlich. Mit dem Ende der staatlichen Einkommenspolitik in den 1960er Jahren kam verstärkt Betriebssyndikalismus auf, da Überbeschäftigung betriebliche Absprachen attraktiv machte (1963 bis 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.

Es ist auf der einen Seite die Sequenz der Organisierung der Arbeitsbeziehungen, die Abfolge der institutionellen Regulierung der betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsbeziehungen, die die Entwicklung der Sozialpolitik durch Tarifvertrag beeinflussten. Auf der anderen Seite sind es aber auch die Erfahrungen, die die Arbeitsmarktpartner mit den Institutionen der Arbeitsbeziehungen gemacht haben, das heißt, wie sie mit der Betriebsverfassung und dem Tarifvertragssystem umgingen und ihnen in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen Funktionen zuwiesen. Weil die Sozialpolitik durch Tarifvertrag aber eben immer wieder auch durch entsprechendes Verhalten politischer Akteure angeregt wurde, der Staat entsprechende Anreize setzte und der Sozialpolitik durch Tarifvertrag einen verpflichtenden Charakter verlieh, ist es neben der Geschichte der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen auch die staatliche Politik, die die Entwicklung der Branchensozialpolitik in den Niederlanden erklärt. Gleichwohl ist die Branchensozialpolitik keine mechanische Begleiterscheinung der niederländischen Sozial- und Tarifpolitik. Sie wurde in den hier betrachteten vier Phasen vor dem Hintergrund historisch-spezifischer institutioneller, politischer und ökonomischer Rahmenbedingungen immer wieder neu verhandelt und – vor allem auch – neu ausgerichtet.

Im Folgenden möchte ich Überlegungen dazu formulieren, ob Deutschland den niederländischen Weg imitieren kann. Meine These ist, dass die niederländische Praxis einer Branchensozialpolitik zwar nicht eins zu eins auf Deutschland übertragen werden kann, die Niederlande aber dennoch den Spielraum aufzeigen, der auch in Deutsch-

land für Branchensozialpolitik besteht. Dabei hebe ich hervor, dass die Delegation sozialpolitischer Kompetenzen in den Tarifvertrag in Deutschland unter anderen Bedingungen steht, weil sich die Arbeitsbeziehungen und das Verhältnis der Tarifpolitik zur staatlichen Sozialpolitik nach einem anderen Muster institutionalisierten.⁴⁴ Diese Spezifitäten bedeuten jedoch nicht, dass es für die deutschen Tarifverbände und die Politik – gleichsam systemisch bedingt – unmöglich wäre, Sozialpolitik durch Tarifvertrag auch hierzulande auszubauen.

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. In Deutschland institutionalisierten sich die betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen demgegenüber nicht sequentiell, sondern ko-evolutorisch. Die *Dualisierung der Repräsentation von Arbeitnehmerinteressen durch Betriebsräte und Gewerkschaften* seit der Weimarer Republik machte die deutschen Arbeitsbeziehungen für firmenspezifische Sozialpartnerschaften anfällig (Streeck 1984: 419), wodurch auch die Umwandlung von betrieblicher Sozialpolitik in tarifvertraglich gesicherte überbetriebliche Leistungen zu einer zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften wie auch innerhalb der Gewerkschaften kontroversen Angelegenheit wurde (Trampusch 2004).

44 Der Vergleich zwischen Deutschland und den Niederlanden kann an dieser Stelle nur kurssorisch erfolgen, und nicht systematisch. Neben den Arbeitsbeziehungen und dem Verhältnis der Tarifpolitik zur staatlichen Sozialpolitik stellt auch die föderative Staatsstruktur die deutsche Sozialpolitik unter besondere Bedingungen. So tritt die öffentliche Hand beispielsweise in dem für staatliche Flankierungen bedeutsamen Bereich der Steuerpolitik aufgrund von Konflikten zwischen Bund und Ländern bei weitem nicht einheitlich auf. In der vergleichenden Korporatismusforschung wird ferner auch argumentiert, dass in einem kleinen Land wie den Niederlanden halböffentliche Verantwortungen für Verbände leichter zu organisieren sind als in einem größeren Land, weil in einem kleinen Land der Aufbau dichter persönlicher Netze zwischen Verbänden und Staat einfacher ist (Katzenstein 1985).

Hinsichtlich des Verhältnisses der Tarifpolitik zur staatlichen Sozialpolitik gilt es hervorzuheben, dass aufgrund der Bismarck'schen Sozialgesetzgebung der *Staat schon sehr früh und relativ umfangreich in der Sozialpolitik aktiv* war. Das Verhältnis von Tarifpolitik zur staatlichen Sozialpolitik entwickelte sich aufgrund dessen nicht wie in den Niederlanden zugunsten einer Subsidiarität des staatlichen Eingriffs, sondern, umgekehrt, es war der Tarifvertrag, der in der Sicherung gegen soziale Risiken der Erwerbsarbeit von Beginn an eine untergeordnete Position einnahm. Im Gegensatz zu den Niederlanden blieb in Deutschland der Gegenstandsbereich der Tarifverträge bis zum Beginn der 1960er Jahre so auch typischerweise auf Verträge über Lohn und Gehalt sowie auf Verträge über Arbeitszeit, Urlaub und Kündigungsfristen beschränkt (Weitbrecht 1969: 166).⁴⁵

Die in Deutschland historisch angelegte Tendenz von Politik und Verbänden, in der Sozialpolitik gesetzliche Regelungen und Sicherungen dem Tarifvertrag vorzuziehen, wurde nach dem Zweiten Weltkrieg dadurch verstärkt, dass an der Schnittstelle von Tarifpolitik und staatlicher Politik keine *Gremien funktionaler Repräsentation* geschaffen wurden, was in den Niederlanden jedoch der Fall war. Die Austauschbarkeit von Gesetz und Tarifvertrag wurde in den Niederlanden durch das Vorhandensein der überbetrieblichen Abstimmungsgremien Stiftung der Arbeit und Sozialökonomischer Rat begünstigt.⁴⁶ 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. Die Einrichtung solcher überbetrieblicher Gremien einer funktionalen, weil außerhalb des politisch-parlamentarischen Institutionenapparates liegenden Repräsentation der organisierten Interessen wurde nach dem Zweiten Weltkrieg auch in der Bundesrepublik diskutiert und von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ernsthaft in Erwägung gezogen (vgl. hierzu Wissenschaftliche Beirat 1964; Albrecht 1970: 167–174).⁴⁷ In den 60er Jahren verebbte jedoch die Diskussion; zum einen, weil die Regierung aufgrund der Befürchtung von Kompetenzverlusten wenig Initiative zeigte, diese Gremien einzurichten;⁴⁸ zum anderen, weil die Arbeitgeber sie als Strate-

45 Eine Ausnahme stellt die Bauwirtschaft dar, in der bereits Ende der 1950er Jahre ein Tarifvertrag zur Alterssicherung der Arbeitnehmer abgeschlossen wurde. Eine weitere Ausnahme stellt die Regulierung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall dar, die bereits in der Weimarer Republik Gegenstand von Tarifverträgen war.

46 Die Bedeutung der Stiftung der Arbeit und des Sozialökonomischen Rates für die Entwicklung des niederländischen Tarifvertragssystems und dessen Interaktion mit der staatlichen Politik wurde in diesem Papier nicht systematisch ausgeführt; vgl. hierzu umfassend Visser/Hemerijck (1998).

47 Gemeint ist hier die als Anschluss an den Reichswirtschaftsrat in der Weimarer Republik geführte Diskussion über die Einrichtung eines Bundeswirtschaftsrates.

48 Deutlich wird dies an der folgenden Bewertung eines Bundeswirtschaftsrates durch den Wissenschaftlichen Beirat im Bundeswirtschaftsministerium: „Ein BWR [Bundeswirtschaftsrat] ..., verstanden als das oberste gesetzgebende Organ eines Stände-Staates, würde das Ende der

gie betrachteten, die Unternehmensmitbestimmung zu verhindern, was sich bekanntermaßen als Trugschluss erwies. In der Folge hat sich das Verhältnis zwischen Staat und Verbänden in der Bundesrepublik eher auf der Grundlage direkter, punktueller und themenspezifischer Kontakte der Verbandsvertreter mit der Regierung und dem Parlament institutionalisiert,⁴⁹ und damit eng auf den politisch-parlamentarischen Institutionenapparat und die territoriale Repräsentation bezogen. Im Gegensatz zu den Niederlanden entwickelten sich so an der Schnittstelle zwischen Tarifpolitik und staatlicher Politik in struktureller Hinsicht *zwei relativ autonome Handlungssysteme* – das Tarifvertragssystem mit Tarifautonomie und das politisch-parlamentarische Handlungssystem –, die sich in funktionaler Hinsicht spezialisierten: Das Tarifvertragssystem auf die Lohnpolitik, das politisch-parlamentarische Handlungssystem auf die Sozialpolitik.

Die Delegation sozialpolitischer Kompetenzen hin zu den Tarifpartnern ist in Deutschland also anderen Bedingungen unterworfen als in den Niederlanden. Das heißt aber nicht, dass es für die deutschen Verbände und für die Politik aus institutionellen Gründen unmöglich wäre, Branchensozialpolitik zu betreiben. Erstens gibt es – wie bereits erwähnt – auch in Deutschland bereits Tendenzen einer Devolution von Sozialstaatlichkeit hin zur Tarifpolitik. Zweitens zeigen die Niederlande, dass der Spielraum für Sozialpolitik durch Tarifvertrag auch in Deutschland noch weiter definiert werden kann.

Branchensozialpolitik ist in den Niederlanden nicht strukturell determiniert entstanden, sondern vielmehr als Ergebnis inkrementalistischer Ausweitungen der Funktionen des Tarifvertragssystems an der Schnittstelle von Markt und Staat. In konkreten historischen Situationen bekannten sich die Tarifpartner zur Nutzung von Selbstregulierungskompetenzen und trafen auf staatliche und politische Akteure, die dieses Bekenntnis mit politischen Maßnahmen unterstützten. Die spezifisch niederländische Geschichte der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und der institutionellen Strukturen und Ausgestaltungen der industriellen Beziehungen haben diese sektorale Selbstorganisation unterstützt; ohne Akteure, die dem Tarifvertragssystem und der

parlamentarischen Demokratie bedeuten. In diesem Fall hätten die Verbände sich als politische Stände konstituiert und sich an die Stelle der politischen Parteien gesetzt. Der Parteien-Staat hätte sich in den Verbände-Staat verwandelt. Die Entwicklung von der Verbände-Gesellschaft zum Verbände-Staat hätte ihren Abschluss erreicht“ (Wissenschaftliche Beirat 1964: 6).

49 Hierbei haben sich für die Verbände verschiedene Möglichkeiten der Kontaktaufnahme entwickelt. (1) Kontakte mit der Ministerialbürokratie bei der Formulierung der Referentenentwürfe, (2) Anhörungen in den Bundestagsausschüssen, (3) personelle Verflechtung der Bundestagsabgeordneten, Minister und Ministerialbeamten mit den organisierten Interessen, (4) personelle und institutionalisierte Verflechtung zwischen den Verbänden und den Parteien und (5) drei- oder zweiseitige Kanzlerrunden sowie themenbezogene sporadische Kontakte mit den politischen Akteuren.

Betriebsverfassung die entsprechenden Funktionen zuwies – und damit die Arbeitsbeziehungen auch veränderten – wäre es aber auch in den Niederlanden nicht zu diesem breiten Strom einer Branchensozialpolitik gekommen. So wurde beispielsweise die Ausweitung der Branchensozialpolitik in den 1980er und 1990er Jahren durch den Mechanismus einer institutionellen Konversion der Arbeitsbeziehungen verursacht: Fonds, die ursprünglich zur Finanzierung von Gewerkschaftsarbeit eingerichtet wurden, wurden in sozialpolitische Branchenfonds umgewandelt. Historische Entwicklungen haben also eine gewisse Prägekraft. Diese Prägekraft darf jedoch nicht mit Determinismus gleichgesetzt werden. Dass ein vergleichbarer Mechanismus eines endogenen institutionellen Wandels auch in den deutschen Arbeitsbeziehungen und in der deutschen Sozialpolitik in Gang gesetzt werden kann, ist nicht ausgeschlossen, vorhersagbar ist er aber auch nicht.

Die Niederlande zeigen ferner, dass staatliche Flankierungen für die Austauschbarkeit von Gesetz und Tarifvertrag in der Sozialpolitik nicht unerheblich sind, weil die Verbände ihre Möglichkeiten zur sektoralen Selbstorganisation umso mehr nutzen, je mehr der Staat dies durch Anpassungen im Sozial-, Arbeits- und Steuerrecht unterstützt. Die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen, die es ja auch in Deutschland gibt, stärkt ferner den verpflichtenden Charakter von Branchensozialpolitik und hievt sie in einen quasi-öffentlichen Status. Daraus ergibt sich die einfache Botschaft, dass es durchaus in der Hand staatlicher und politischer Akteure liegt, sozialpolitische Kompetenzen hin zum Tarifvertrag zu delegieren. Diese Delegationsmöglichkeit wie auch die Permutation der Arbeitsbeziehungen selbst definieren also den Spielraum, den es auch in Deutschland für Sozialpolitik durch Tarifvertrag gibt. Ob die staatliche Politik und die Tarifpartner diesen Spielraum auch nutzen, steht freilich auf einem anderen Blatt.

In jedem Fall lassen die Niederlande vermuten, dass sich Wohlfahrtsstaaten als umso anpassungsfähiger an verringerte Verteilungsspielräume der staatlichen Sozialpolitik erweisen, je mehr institutionelle Vielfalt sie in der sozialpolitischen Trägerstruktur aufweisen und je weniger sie von institutioneller monolithischer Kargheit geprägt sind. Das Tarifvertragssystem kann beim Umbau der Sozialstaatlichkeit als institutionelle Flexibilitätsreserve fungieren. Die Fähigkeit der Verbände zur sektoralen Selbstorganisation sollte daher von der Politik nicht geschwächt, sondern im Gegenteil gestärkt werden.

6 Lehren für die vergleichende Wohlfahrtsstaatenforschung

Welche Erkenntnisse lassen sich auf theoretischer Ebene aus der Entwicklung der Branchensozialpolitik in den Niederlanden 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 Lichte verschiedener theoretischer Ansätze zu betrachten, wobei diese Ansätze weniger als miteinander konkurrierend als sich gegenseitig ergänzend aufgefasst werden sollten. Konkret bedeutet dies, bei der Entwicklung der staatlichen Sozialpolitik die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen ebenso zu betrachten wie das Verhalten der Akteure im politischen Bereich.

Sozialpolitik durch Tarifvertrag ist in den Niederlanden nicht allein aufgrund entsprechender finanzieller, regulativer und ideologischer Flankierungen durch den Staat (Manow 2004; Streeck 1983) entstanden. Angesichts des Ausbaus des staatlichen Sozialversicherungssystems in den 60er und 70er Jahren ist es auch wenig plausibel, das kontinuierliche Interesse der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände an tarifvertraglichen Lösungen in der Sozialpolitik allein auf eine Funktionsschwäche der staatlichen Sozialpolitik (Esping-Andersen 1996) zurückzuführen. Die historische Rekonstruktion der Branchensozialpolitik legt vielmehr nahe, Ursachen für die permanente Nutzung tarifvertraglicher Selbstregulierungskompetenzen ebenso in der Geschichte der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen zu suchen und dabei insbesondere der Entwicklung der Regulierung der betrieblichen Arbeitsbedingungen Aufmerksamkeit zu schenken.

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 betriebspezifische Interessen der Arbeitnehmer in der Formulierung der gewerkschaftlichen, überbetrieblichen Lohn- und Tarifpolitik zur Geltung kommen lassen wollen.

Allgemeiner formuliert lautet die aus diesem Papier zu ziehende Schlussfolgerung, dass sich die vergleichende Wohlfahrtsstaatenforschung bei der Betrachtung von sozialpolitischer Kürzungspolitik unter den Bedingungen der Marktliberalisierung von ihrer Zentriertheit auf die Analyse des politischen Verhaltens der betroffenen Akteure (Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) lösen sollte, indem sie ebenso die industriellen Beziehungen systematischer in den Blick nimmt. In den meisten Analysen der vergleichenden Wohlfahrtsstaatenforschung – und am prominentesten in der Pierson'schen *New-Politics*-These (Pierson 1996)⁵⁰ – werden die Arbeitsmarkt-

50 Die *New-Politics*-These besagt, dass sich die Logik sozialpolitischer Kürzungspolitik von der

partner nämlich vorrangig in ihrer Rolle als Akteure im politischen Bereich betrachtet.⁵¹ 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.⁵² 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

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: 143–145). 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.

- 51 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; Rein/Rainwater 1986) dar. Die Literatur über den *Public-Private-Mix* der Sozialpolitik argumentiert, dass Gewerkschaften dann verstärkt tarifliche Sozialpolitik ins Auge fassen, wenn das Leistungsniveau der staatlichen Sozialpolitik sinkt oder es als nicht ausreichend betrachtet wird. Sie bezieht sich damit auf die These der Funktionsschwäche staatlicher Sozialpolitik. Im Mittelpunkt der Analysen stehen dabei die Veränderung von Verteilungswirkungen der Sozialpolitik und die Quantifizierung von Substitutionseffekten, wenn sich der Anteil nichtstaatlicher Sozialleistungen erhöht.
- 52 Als Ausnahme ist hier wiederum die Literatur über den politischen Tausch, die sozialen Pakte und den *Public-Private-Mix* zu nennen.

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.

Bei einer stärkeren Berücksichtigung der Geschichte der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in der Analyse des Umbaus der Sozialstaatlichkeit ließe sich jedoch nicht nur an Marshall – der zur Basislektüre eines Wohlfahrtsstaatenforschers gehört – anschließen. Auch eine Rückbesinnung an die klassische Gewerkschaftstheorie böte sich an, weil diese die Doppelung von Gewerkschaften als politische und wirtschaftliche Akteure zum Ausgangspunkt hat.⁵³ So unterscheiden die Webbs (1911: 150) in ihrer historischen Analyse der englischen Gewerkschaftsbewegung drei Instrumente oder Werkzeuge (*instruments or levers*), deren sich Gewerkschaften bedienen können: Unterstützungskassen (*Mutual Insurance*), Tarifverhandlungen (*Collective Bargaining*) und gesetzliche Verfügungen (*Legal Enactment*). Mit der ersten Methode sprechen die Webbs die älteste Form gewerkschaftlicher Funktionen an: die Einrichtung von Hilfskassen zur gegenseitigen Unterstützung bei Einkommensverlust infolge von sozialen und persönlichen Notfällen, Arbeitslosigkeit und Maßregelung. Als zweite Methode wird die zur eigentlichen und zentralen Aufgabe der Gewerkschaften gewordene Tarifvertragspolitik genannt, wobei es den Webbs besonders darauf ankam, die Unterschiede zwischen Individualvertrag und Kollektivvertrag herauszuarbeiten. Die dritte Methode schließlich meint die politische Einwirkung auf die Gesetzgebung zugunsten der Lohnarbeiter, wobei die Webbs (1911: 150) selbst Regulierungen im Bereich gesetzlicher Mindestlöhne (*Standard Rate*), des Normalarbeitstags (*Normal Day*), im Arbeits- und Gesundheitsschutz (*Sanitation and Safety*), im technischen Bereich (*New Processes and Machinery*), in der Beschäftigungssicherheit (*Continuity of Employment*) und in der Gewerbefreiheit (*Entrance into a Trade and Right to a Trade*) ansprechen.⁵⁴

53 Gemeint sind hier die folgenden Beiträge: Webb (1911), Briefs (1927), Neumann (1978 [1935]), später auch Heidenheimer (1969), Marks (1989), Regini (1992), Streeck/Hassel (2003).

54 Briefs (1927: 1116) spricht die „Doppelung der Ziele“ von Gewerkschaften an, „bessere Arbeitsbedingungen“ auf der einen und „Aufhebung des Lohnsystems“ auf der anderen, „Beschränkung des reinen Marktgesetzes“ auf der einen und „Aufhebung des reinen Marktgesetzes“ auf der anderen Seite. Neumann (1978[1935]) unterscheidet zwischen Gewerkschaften als Genossenschaften zur gegenseitigen Hilfe, Arbeitsmarktkartell und Kampfverband. Als Ziele, die über das Wirtschaftliche hinausgehen, nennt Neumann (1978[1935]: 151) schließlich Versuche, „den Staat und den staatlichen Zwangsapparat zu beeinflussen“, „durch Verhandlungen mit Staatsbehörden wie auch durch den politischen Streik gegen den Staatsapparat“ oder „mit Hilfe einer politischen Partei und einer Parlamentsfraktion“ auf Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung einzuwirken.

Entscheidend ist hier jedoch nicht nur die Unterscheidung zwischen wirtschaftlichen und politischen Aktivitäten, sondern auch, dass den Differenzierungen eine *dynamische Theorie* zu Grunde liegt (vgl. z.B. bei Briefs 1965: 559). Wirtschaftliche und politische Ziele werden nicht als sich gegenseitig ausschließend betrachtet, sondern als sich gegenseitig beeinflussend und als in einem Wechselverhältnis stehend. So gehen auch die Webbs von einer *historischen Sequenz* der vorhin genannten drei Methoden aus, wobei sie konstatierten, dass sich Gewerkschaften immer mehr auf die kollektiven Verträge zu Lohn- und Arbeitsbedingungen und gesetzliche Verfügung konzentrieren und die Methode der Unterstützungskasse an Bedeutung verlore (vgl. dazu Zeitlin 1987: 161). In den Augen der Webbs veränderte sich die gewerkschaftliche Politik mit der Veränderung der Industriegesellschaft (ebd.).⁵⁵

Dass die gewerkschaftliche Politik gerade unter der Bedingungen der Marktliberalisierung organisierter politischer Ökonomen vermehrt zum Kollektivvertrag pendeln könnte, 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 Reversibilität 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.

55 Sidney und Beatrice Webb betrachteten die drei Mittel gewerkschaftlicher Politik zudem als alternative Handlungsoptionen, die von unterschiedlichen Gewerkschaften auch unterschiedlich stark eingesetzt werden (Webb 1911: 220). Die drei Methoden der Webbs aufgreifend spricht Heidenheimer (1969: 314) später an, dass sich diese gegenseitig konditionieren und interdependent sind.

Literatuur

- AI (Arbeidsinspectie), 1998a: *Najaarsrapportage CAO-Afspraken 1998*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- , 1998b: *Voorjaarsrapportage CAO-Afspraken 1998*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- , 2000a: *Najaarsrapportage CAO-Afspraken 2000*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- , 2000b: *Voorjaarsrapportage CAO-Afspraken 2000*. Den Haag: Arbeidsinspectie, Bijlage 4.
- , 2001: *Voorjaarsrapportage CAO-Afspraken 2001*. Den Haag: Arbeidsinspectie, Bijlage 7.
- , 2002: *Voorjaarsrapportage CAO-Afspraken 2002*. Den Haag: Arbeidsinspectie, Bijlage 7.
- , 2003a: *Najaarsrapportage CAO-Afspraken 2003*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- , 2003b: *Voorjaarsrapportage CAO-Afspraken 2003*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- Albeda, W., 1972: *Vakbeweging en maatschappijstructuur*. Rotterdam: Universitaire Pers Rotterdam.
- Alber, Jens, 2003: Recent Developments in the German Welfare State. In: Neil Gilbert/Rebecca A. van Voorhis (Hrsg.), *Changing Patterns of Social Protection*. International Social Security Series, Vol. 9. New Brunswick: Transaction Publishers, 9–63.
- Albrecht, Klaus L., 1970: *Hugo Sinzheimer in der Weimarer Nationalversammlung*. Dissertation. Frankfurt a.M: Universität Frankfurt.
- Amelink, Herman, 1921: *De vakverenigingsactie en de medezeggenschap der arbeiders in de bedrijven*. Rotterdam: Christelijk Nationaal Vakverbond en Nederland.
- Benders, Jos/Lei Delsen/Jeroen Smits, 2004: Niederländische Erfahrungen mit dem Tarifvertrag à la carte. In: *WSI Mitteilungen* 57, 363–366.
- Bergh, George van den, 1924: *De medezeggenschap der arbeiders in de particuliere onderneming*. Proefschrift. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Bieber, Ulrich/Volker Schmitt, 2004: „De Pensioenpolder“ – Einführung in die betriebliche Altersversorgung in den Niederlanden. In: *Deutsche Rentenversicherung* 59(8), 486–511.
- Bijlage 5 „De Rol van de OR bij collectieve arbeidsvoorwaardenvorming en het instemmingsrecht van de OR (1994)“. Abgedrukt in: SER, 2003: *Advies. Aanpassing van de Wet op de Ondernemingsraden* 3, No. 12, Den Haag, 19. Desember 2003, 148–174.
- Briefs, Goetz, 1927: Gewerkschaftswesen und Gewerkschaftspolitik. In: Ludwig Elster/Adolf Weber/Friedrich Wieser (Hrsg.), *Handwörterbuch der Staatswissenschaften*. Jena: Gustav Fischer, 1108–1150.
- , 1965: Gewerkschaften. In: Erwin von Beckerath (Hrsg.), *Handwörterbuch der Sozialwissenschaften*. Zugleich Neuauflage des Handwörterbuchs der Staatswissenschaften, Bd. 4. Stuttgart: Gustav Fischer, 545–561.
- Brug, Luuk/Hans van den Hurk/Dik Nas/Bob Reinalda, 1995: *Organisatie in het ijzeren tijdperk. De ANMB gegevens van J.G. Sikkema toegelicht en aangevuld*. Amsterdam: Stichting geheel IISG.
- Commissie van Rhijn, 1945: *Sociale Zekerheid*. Rapport van de Commissie. Deel I. Den Haag.
- Cox, Robert Henry, 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.
- DA (Directie van den Arbeid), 1912: *Onderzoek naar de in Nederland bestaande fondsen tot ondersteuning van arbeiders bij ziekte*. Uitgegeven voor rekening van het Departement van Landbouw, Nijverheid en Handel. Den Haag: Naamloze Vennootschap „Drukkerij Trio“.
- DCA (Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden), 1983: *Bovenwettelijke uitkeringen. Hoogte en duur van uitkeringen door de werkgever, ter aanvulling op uitkeringen krachtens ZW, AAW/WAO en WW/WWV, geregeld in cao's van toepassing op 5.000 of meer werknemers voor bedrijfstakken en ondernemingen*. Den Haag: MinSZW.
- , 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.

- , 1984b: *Vakbondwerk in de onderneming. Een analyse van regelingen inzake vakbondswerk in de onderneming in bedrijfstak CAO's*. Den Haag.
- , 1987a: *CAO-Afspraken 1986. Inclusief een onderzoek naar de arbeidsvoorwaardenontwikkeling en differentiatie van arbeidsvoorwaarden vanaf 1982*. Den Haag.
- , 1987b: *Sociale fondsen in CAO's. Een onderzoek naar bijdrageregelingen in bedrijfstak-cao's*. Den Haag.
- , 1988: *CAO-Afspraken 1987*. Den Haag.
- , 1989: *CAO-Afspraken 1988*. Den Haag.
- , 1990a: *CAO-Afspraken 1989*. Den Haag.
- , 1990b: *Vervroegde Uittreden in CAO's*. Den Haag.
- , 1991: *Bovenwettelijke uitkeringen in cao's. Een onderzoek naar de stand van zaken in 1984 en 1989 in cao's van bovenwettelijke aanvullingen op uitkeringen ingevolge de ZW, WAO/AAW, WW en bij overlijden*. Den Haag.
- , 1992: *CAO-Afspraken 1990*. Den Haag.
- , 1993: *CAO-Afspraken 1991–1992*. Den Haag.
- , 1994: *CAO-Afspraken 1993*. Den Haag.
- , 1995: *CAO-Afspraken 1994*. Den Haag.
- Doorn, Kees van/Pieter Rosielle Dubbeld/Frans van Waarden, 1975: *De beheerste vakbeweging. Het NVV tussen loonpolitiek en loonstrijd 1959–1973*. Amsterdam: Van Gennep.
- Dossier 674 „Metaalindustrie VUT 1978–1980, 1977–1980“. Reg.nr.: 11–01F. Den Haag: Archief MinSZW.
- Dossier 2014 „Metaalindustrie CAO 1963–1966 AVV“. Inventaris Title 2.15.41. Den Haag: Nationaal Archief.
- Dossier 2502 „Bedrijfspensioen Metaalindustrie 1961–1970“. Inventaris Title 2.15.41. Den Haag: Nationaal Archief.
- Dossier 275 „Bovenwettelijke Ziekengelduitkeringen 1948–1954“. Inventaris Title 2.15.41. Den Haag: Nationaal Archief.
- Dossier 3321 „Metaalindustrie CAO 01–04–1980 – 31–12–1984“. Reg.nr.: 11–01F. Den Haag: Archief MinSZW.
- Dossier 784 „CAO 1950–1958 Metaalnijverheid AVV“. Inventaris Title 2.15.41. Den Haag: Nationaal Archief.
- Dossier 785 „CAO, 1959–1962 Metaalnijverheid AVV“. Inventaris Title 2.15.41. Den Haag: Nationaal Archief.
- Duynstee, Frans Jozeph F.M./J. Bosmans, 1977: *Het Kabinet Schermerhorn-Drees 14. Juni 1945 – 3. Juli 1946*. Amsterdam: Van Gorcum.
- Ebbinghaus, Bernhard/Anke Hassel, 1999: *Striking Deals. The Role of Concertation in the Reform of the Welfare State*. MPIfG Discussion Paper 3/99. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
- Esping-Andersen, Gøsta, 1996: Conclusion: Occupational Welfare in the Social Policy Nexus. In: Michael Shalev (Hrsg.), *The Privatization of Social Policy? Occupational Welfare and the Welfare State in America, Scandinavia and Japan*. Houndmills: Macmillan, 327–338.
- Fajertag, Giuseppe/Philippe Pochet, 1997: Social Pacts in Europe in the 1990s: Towards a European Social Pact? In: Giuseppe Fajertag/Philippe Pochet (Hrsg.), *Social Pacts in Europe*. Brüssel: ETUI, 9–25.
- FME (Federatie Metaal- en Electrotechnische Industrie), 1969: *Rapport van de Studiegroep Sociaal Beleid*. 'S-Gravenhage.
- FNV Bondgenoten, 2003: *Vakbondsfinancien weer onder controle*. In: *FNV Bondgenoten nieuws*, 29. September 2003. <<http://www.bondgenoten.fnv.nl>>, Download vom 22.4.2004.
- FNV, 2003a: *Arbeidsvoorwaardenbeleid 2004*. Amsterdam.
- , 2003b: *CAO's 2004: FNV will forse stijging ziektekosten repareren*. <<http://www.fnv.nl>>, Download vom 22.4.2004.
- , 2004a: *FNV maakt zich zorgen over kinderopvang*. <<http://www.fnv.nl>>, Download vom 22.4.2004.

- , 2004b: *FNV: ziektekosten in ruim helpt CAO's gecompenseerd*. <<http://www.fnv.nl>>, Download vom 22.4.2004.
- FNV-IB, 1979: *Vandaag controleren om morgen te beslissen*. Den Haag.
- , 1980: *Verder kijken, middelrange termijnbeleid van die Industriebond FNV*. Den Haag.
- Gerwen, Jacques van, 2000a: De ontluikende verzorgingsstaat. Overheid, vakbonden, werkgevers, ziekenfondsen en verzekeringsmaatschappijen 1890–1945. In: Jacques van Gerwen/Marco H.D. van Leeuwen (Hrsg.), *Zoeken naar Zekerheid – Risico's, preventie, verzekeringen en andere zekerheidsregelingen in Nederland 1500–2000*. Deel III. Den Haag/Amsterdam: Verbond van Verzekeraars.
- , 2000b: De welvaartsstaat. Volksverzekeringen, verzekeringsconcerns, financiële dienstverleners en institutionele Beleggers 1945–2000. In: Jacques van Gerwen/Marco H.D. van Leeuwen, *Zoeken naar zekerheid – Risico's, preventie, verzekeringen en andere zekerheidsregelingen in Nederland 1500–2000*. Deel IV. Den Haag/Amsterdam: Verbond van Verzekeraars.
- Gilbert, Neil, 2004: *Transformation of the Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- Harmsen, Ger/Bob Reinalda, 1975: *Voor de bevrijding van de arbeid*. Nijmegen: Socialistiese Uitgeverij.
- Heidenheimer, Arnold J., 1969: Trade Unions, Benefit Systems, and Party Mobilization Styles: „Horizontal“ Influences on the British Labour and German Social Democratic Parties. In: *Comparative Politics* 1, 313–342.
- Holst, Henriette/Roland van der Schalk, 1932: *Kapitaal en arbeid in Nederland*. Vierde verbeterde en met een tweede deel vermeerderde druk. Rotterdam: W.L. & J. Brusse.
- Jong, Fr. de, 1956: *Om de Plaats van de Arbeid. Een geschiedkundig overzicht van ontstaan en ontwikkeling van het NVV*. Amsterdam: De Arbeiderspers.
- Kaar, R./JanC. Looise, 1999: *De volwassen ondernemingsraad. Groei en grenzen van de Nederlandse ondernemingsraad: resultaten van de grote OR-onderzoek*. Alphen aan den Rijn: Samson.
- Katzenstein, Peter J., 1985: *Small States in Small Markets. Industrial Policy in Europe*. New York: Cornell University Press.
- Läge, Friedrich-Karl, 1965: Niederlande/Mitbestimmung: Noch unbestimmt. In: *Der Arbeitgeber* Nr. 15/16, 438–439.
- 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: Samson.
- Leeuwen, Marco H.D. van, 1997a: Collective Agreements, Unions and Welfare in the Netherlands, c. 1910–1960. In: Ad Knotter/Bert Altena/Dirk Damsma (Hrsg.), *Labour, Social Policy, and the Welfare State*. Amsterdam: Stichting beheer IISG, 74–82.
- , 1997b: Trade Unions and the Provision of Welfare in the Netherlands, 1910–1960. In: *The Economic History Review* 50, 764–791.
- Levenbach, M.G., 1955: *De Nederlandse Loonpolitiek*. Alphen aan de Rijn: Samson.
- Lindbom, Anders/Bo Rothstein, 2004: *The Mysterious Survival of the Swedish Welfare State*. Conference paper. Conference of the American Political Science Association, Panel 14–3 „The Survival of the Scandinavian Welfare State Model“, 2–5 September, Chicago.
- Looise, Jan C., 1989: *Werknemersvertegenwoordiging op de tweesprong. Vakbeweging en vertegenwoordigend overleg in veranderende arbeidsverhoudingen*. Alphen aan den Rijn: Samson.
- , 1997: De spanning tussen vakbond en ondernemingsraad. Het OR-beleid van het CNV getoetst. In: Stichting Beheer IISG (Hrsg.), *Een eeuw medezeggenschap. Cahier over de geschiedenis van de christelijk-sociale beweging 1*. Amsterdam: Stichting Beheer IISG, 80–94.
- Looise, Jan Kees/Michiel Drucker, 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(3), 379–409.
- Loonbureau, 1978: *Bovenwettelijke uitkeringen. Bepalingen inzake toekenning van (aanvullende) uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid, overlijden en werkloosheid zoals geregeld in c.a.o.'s voor bedrijfstakken met 5.000 of meer werknemers*. Den Haag.

- Manow, Philip, 2004: „*The Good, the Bad, and the Ugly*“. *Esping-Andersen's Regime Typology and the Religious Roots of the Western Welfare State*. MPIfG Working Paper 04/3. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
<<http://www.mpi-fg-koeln.mpg.de/pu/workpap/wp04-3/wp04-3.html>>
- Mares, Isabel, 2003: *The Politics of Social Risk. Business and Welfare State Development*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Marks, Gary, 1989: *Unions in Politics. Britain, Germany, and the United States in the Nineteenth and Early Twentieth Centuries*. Princeton: University Press.
- Marshall, Thomas H., 1964: *Class, Citizenship, and Social Development*. New York: Doubleday&Company, Inc.
- Meer, Marc 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: Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS).
- , 2004: Koördinierte Dezentralisering der Tarifpolitik in den Niederlanden. In: *WSI Mitteilungen* 57, 356–362.
- Meer, Marc van der/Hester Benedictus, 2002: *Industrial Relations in the Transport Sector in the Netherlands*. AIAS Research Report 02/17. Amsterdam.
- Mol, Isaäk, 2003: *OR, vakbond en arbeidsvoorwaarden*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Mulder, Theodorus Bernardus Carolus, 1956: *Loonvorming in overleg. Een onderzoek naar de gedragingen van het georganiseerde bedrijfsleven in Nederland na de tweede wereldoorlog*. Proefschrift. Katholieke Economische Hogeschool te Tilburg. Assen: Van Gorcum.
- Neumann, Franz L., 1978: Gewerkschaften in der Demokratie und in der Diktatur. In: Alfons Söllner (Hrsg.), *Wirtschaft, Staat, Demokratie. Aufsätze 1930–1954/Franz L. Neumann*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 147–222.
- NVV/SDAP, 1923: *Bedrijfsorganisatie en Medezeggenschap. Rapport uitgebracht door de commissie ingesteld door N.V.V. en S.D.A.P.* Amsterdam: Ontwikkeling.
- Nullmeier, Frank, 2004: Vermarktlichung des Sozialstaats. In: *WSI Mitteilungen* 57, 495–500.
- Pierson, Paul, 1996: The New Politics of the Welfare State. In: *World Politics* 48, 143–179.
- Pizzorno, Alessandro, 1978: Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict. In: Colin Crouch/Alessandro Pizzorno (Hrsg.), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*, Vol. 2. London: Macmillan, 277–298.
- Ragini, Marino, 1992: Introduction: the Past and Future of Social Studies of Labour Movements. In: Marino Ragini (Hrsg.), *The Future of Labour Movements*. London: Sage, 1–16.
- Rein, Martin/Lee Rainwater 1986: *Public/Private Interplay in Social Protection*. New York: M.E. Sharpe.
- Reynaerts, W.H.J./A.G. Nagelkerke, 1982: *Arbeidsverhouding, theorie en praktijk*, Deel 1. Leiden: Stenfert Kroese B.V.
- Roebroek, Joop M./Mirjam Hertogh, 1998: „*De beschavende invloed des tijds*“. *Twee eeuwen sociale politiek, verzorgingsstaat en sociale zekerheid en de Nederland*. s'Gravenhage: VUGA.
- Rojer, Maurice F.P., 2002: De betekenis van de CAO en het algemeen verbind verklaren van CAO's. *SZW-werkdocument 271*. Den Haag.
- Schaeps, M.J.M., 2003: *Afspraken over kinderopvang in CAO's. Een stand van zaken medio Augustus 2003*. Den Haag: Centraal Kantoor Afdeling Monitoring en Beleidsinformatie/Arbeidsinspectie.
- SER (Sociaal Economische Raad), 2003: *Advies. Aanpassing van de Wet op de Ondernemingsraden* 12, Nr. 3, 19. December 2003. Den Haag: SER.
- Shalev, Michael, 1996 (Hrsg.), *The Privatization of Social Policy? Occupational Welfare and the Welfare State in America, Scandinavia and Japan*. Houndmills: Macmillan.
- Smits, W., 2001: *CAO-Fondsen. Doelstellingen, financering en werkingsgebied per 31 december 1999*. Arbeidsinspectie, Centraal Kantoor Afdeling Monitoring en Beleidsinformatie. Den Haag.
- Smits, W./C. Klaassen, 2004: *Sociale Fondsen 2002. Baten, Lasten, Reserves en Doelstellingen tegen het licht*. Den Haag: Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving.

- Spijkerman, R./C. Klaassen, 2002: *Ouderenbeleid in CAO's. Een onderzoek naar afspraken tussen sociale partners met betrekking tot oudere werknemers*. Den Haag: Centraal Kantoor Afdeling Monitoring en Beleidsinformatie/Arbeidsinspectie.
- Streeck, Wolfgang, 1979: Gewerkschaftsorganisation und industrielle Beziehungen. Einige Stabilitätsprobleme industriegewerkschaftlicher Interessenvertretung und ihre Lösung im westdeutschen System der industriellen Beziehungen. In: Joachim Matthes (Hrsg.), *Sozialer Wandel in Westeuropa*. Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages, 17.–20. April 1979 im Internationalen Congress Centrum (ICC) in Berlin. Frankfurt a.M.: Campus, 206–226.
- , 1983: *Die Reform der beruflichen Bildung in der westdeutschen Bauwirtschaft 1969–1982. Eine Fallstudie über Verbände als Träger öffentlicher Politik*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin.
- , 1984: Co-determination: the fourth decade. In: Arndt Sorge/Bernhard Wilpert (Hrsg.), *International Perspectives on Organizational Democracy*. New York: John Wiley & Sons, 391–422.
- , 2004: *The Study of Interest Groups: Before „The Century“ and After*. Paper presented at a conference on the occasion of Philippe C. Schmitter's retirement from the European University Institute, Florence, September 17–18, 2004.
- Streeck, Wolfgang/Anke Hassel, 2003: Trade Unions as Political Actors. In: John T. Addison/Claus Schnabel (Hrsg.), *International Handbook of Trade Unions*. London: Edward Elgar, 335–365.
- Streeck, Wolfgang/Philippe C. Schmitter, 1999 [1985]: Gemeinschaft, Markt und Staat – und Verbände? Der mögliche Beitrag von privaten Interessenregierungen zu sozialer Ordnung. In: Wolfgang Streeck (Hrsg.), *Korporatismus in Deutschland. Zwischen Nationalstaat und Europäischer Union*. Frankfurt a.M.: Campus, 191–222.
- Swenson, Peter A., 2002: *Capitalists against Markets*. Oxford: Oxford University Press.
- SZW (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), 2003: *Kabinetsstandpunt Evaluatie op de ondernemingsraden (WOR) 1998–2002*. Den Haag.
- Teulings, Ad/Frans Leijnse/Frans van Waarden, 1981: *De nieuwe vakbondsstrategie. Problemen en dilemma's in loonpolitiek en werkgelegenheidsbeleid*. Alphen aan den Rijn: Samson.
- Thelen, Kathleen, 2003: How Institutions Evolve. Insights from Comparative Historical Analysis. In: James Mahoney/Dietrich Rueschemeyer (Hrsg.), *Comparative Historical Analysis in the Social Sciences*. New York: Cambridge University Press, 208–240.
- Toren, Jan Peter van den, 1996: *Achter gesloten deuren? CAO-Overleg in de jaren negentig*. Amsterdam: Welboom.
- Trampusch, Christine, 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: Universität Göttingen.
- , 2004: 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.
- , 2005: Institutional Resettlement. The Case of Early Retirement in Germany. In: Wolfgang Streeck/Kathleen Thelen (Hrsg.), *Beyond Continuity: Explorations in the Dynamics of Advanced Political Economies*. Oxford: Oxford University Press, im Erscheinen.
- Veen, Romke van der/Willem Trommel, 1999: Managed Liberalization of the Dutch Welfare State: A Review and Analysis of the Reform of the Dutch Social Security System, 1985–1998. In: *Governance: An International Journal of Policy and Administration* 12, 289–310.
- Ven, F.J.H.M. van der, 1948: *Economische en sociale opvattingen in Nederland*. Utrecht: Uitgeverij het Spectrum.
- Veraart, Joannes A., 1921: *Beginselen der economische bedrijfsorganisatie*. Bussum: Paul Brand.
- Visser, Jelle, 1993: Works Councils and Unions in the Netherlands. In: *Netherlands Journal of Social Sciences* 29, 64–92.
- Visser, Jelle/Anton Hemerijck, 1998: *Ein holländisches Wunder? Reform des Sozialstaates und Beschäftigungswachstum in den Niederlanden*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Vogels, Harry J.P., 2003: *Het AVV-gat bij de CAO-fondsen. Onderzoek naar onverschuldigde betalingen aan CAO-fondsen*. Rapport. Wassenaar: VogelsCaoAdvies B.V., Juni 2003.

- Webb, Sidney/Beatrice Webb, 1911: *Industrial Democracy*. London: Longmans, Green and Co.
- Weitbrecht, Hansjörg, 1969: *Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie. Eine soziologische Untersuchung am Beispiel der deutschen Metallindustrie*. Berlin: Duncker&Humblot.
- Windmuller, John P., 1969: *Labor Relations in the Netherlands*. New York: Cornell University.
- Windmuller, John P./D. de Galan/A.F. van Zweeden, 1983: *Arbeidsverhoudingen in Nederland*. Vierte Druk. Utrecht: Het Spectrum.
- Winnink, Marion, 2002: *OR en employee benefits*. Alphen aan den Rijn: Kluwer
- Wissenschaftliche Beirat, 1964: *Zusammenwirken von staatlichen und nichtstaatlichen Kräften in der Wirtschaftspolitik*. Verfasst vom Wissenschaftlichen Beirat beim Bundeswirtschaftsministerium unter dem Vorsitz von Prof. Dr. E. von Beckerath. Margarethenhöhe (Siebengebirge), den 20. Juni 1964.
- Zeitlin, Jonathan, 1987: From Labour to the History of Industrial Relations. In: *The Economic History Review*, New Series 40, 159–184.

Recent Titles in the Publication Series of the MPIfG

MPIfG Discussion Papers

DP 04/11
P. Manow, S. Burkhart
**Legislative Autolimitation
under Divided Government:
Evidence from the German
Case, 1976–2002**

DP 04/10
M. Höpner
**Sozialdemokratie,
Gewerkschaften und
organisierter Kapitalismus,
1880–2002**

DP 04/9
P. Manow, H. Zorn
**Office versus Policy Motives in
Portfolio Allocation: The Case
of Junior Ministers**

DP 04/8
M. Höpner
**Unternehmensmitbestimmung
unter Beschuss: Die Mitbestim-
mungsdebatte im Licht der
sozialwissenschaftlichen
Forschung**

DP 04/7
S. Avdagic
**Loyalty and Power in Union–
Party Alliances: Labor Politics
in Postcommunism**

MPIfG Working Papers

WP 04/6
F. W. Scharpf
**Legitimationskonzepte jenseits
des Nationalstaats**

WP 04/5
A. Schäfer
**A New Form of Governance?
Comparing the Open Method
of Coordination to Multilateral
Surveillance by the IMF and
the OECD**

WP 04/4
W. Streeck
**Globalisierung: Mythos und
Wirklichkeit**

WP 04/3
P. Manow
**'The Good, the Bad, and the
Ugly' – Esping-Andersen's
Regime Typology and the
Religious Roots of the Western
Welfare State**

WP 04/2
F. W. Scharpf
**Der deutsche Föderalismus –
reformbedürftig und
reformierbar?**

WP 04/1
R. Mayntz
**Governance Theory als
fortentwickelte
Steuerungstheorie?**

MPIfG Books

J. Beckert, J. Eckert, M. Kohli,
W. Streeck (Hg.)
**Transnationale Solidarität.
Chancen und Grenzen**
Campus, 2004

S. Ganghof
**Wer regiert in der
Steuerpolitik?
Einkommensteuerreform
zwischen internationalem
Wettbewerb und nationalen
Verteilungskonflikten**
Campus 2004

H. Enderlein
**Nationale Wirtschaftspolitik
in der europäischen
Währungsunion**
Campus 2004

C. Crouch, P. Le Galès, C.
Trigilia, and H. Voelzkow (eds.)
**Changing Governance of Local
Economies. Responses of
European Local Production
Systems**
Oxford University Press 2004

H. Kitschelt, W. Streeck (eds.)
**Germany: Beyond the
Stable State**
Frank Cass 2004

Ordering Information

MPIfG Discussion Papers

Order printed copies from the MPIfG (you will be billed) or download PDF file from the MPIfG website (free).

MPIfG Working Papers

Online at the MPIfG website.

MPIfG Books

At bookstores; abstracts on the MPIfG website.

www.mpifg.de
Go to *Publications*.

New Titles

Consult our website for the most complete and up-to-date information about MPIfG publications and publications by MPIfG researchers. To sign up for newsletters and mailings, please go to *Service* on the MPIfG website. Upon request to info@mpifg.de, we will be happy to send you our *Recent Publications* brochure.

ERPA

MPIfG Discussion Papers and MPIfG Working Papers in the field of European integration research are included in the *European Research Papers Archive (ERPA)* which offers full-text search options: <http://eiop.or.at/erpa>.