

Tarifverträge in den Niederlanden und in Deutschland

Eindrücke aus dem Workshop der beiden HSIs
Frankfurt, den 21. Juni 2011

Der Workshop der Hugo Sinzheimer Institute in Amsterdam und Frankfurt behandelte ausgewählte Aspekte der Tarifverträge in den Niederlanden und in Deutschland.

In beiden Ländern (wie in vielen anderen Ländern auch) ist der Grad der gewerkschaftlichen Organisation von Beschäftigten in den letzten Jahrzehnten stetig zurückgegangen. Besonders in Deutschland hat dies Auswirkung auf die Anzahl von Arbeitnehmern, für die Tarifverträge gelten. In den Niederlanden ist der Geltungsbereich von Tarifverträgen dank des konstant hohen Organisationsgrades von Arbeitgebern in Arbeitgeberorganisationen relativ stabil geblieben.

Beide Länder haben mit neuen Gewerkschaften zu kämpfen, die bei Tarifverhandlungen auftauchen. In den Niederlanden war ihre Organisationsstruktur immer diffus, aber seit längerer Zeit dominiert eine stabile Gruppe von anerkannten Gewerkschaften das Verhandlungsgeschehen. In den letzten zehn Jahren haben neue Gewerkschaften an die Türen der Verhandlungsräume geklopft und Störenfriede sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite – fordern das System heraus. Vor diesem Hintergrund haben wir Fragen der Repräsentativität und der Unabhängigkeit von Gewerkschaften sowie die Konkurrenz von tariflichen Regelungen innerhalb eines Unternehmens angesprochen. Unsere Diskussion drehte sich außerdem um einen Vergleich rechtlicher Regelungen und der Praxis in beiden Ländern in Bezug auf die Stellung nichtorganisierter Arbeitnehmer, die Abweichung von gesetzlichen Normen, die Nachwirkung und die Rückwirkung von Tarifverträgen.

Es entsteht der Eindruck, dass die deutsche Art und Weise, diese Probleme in Gesetzgebung, Rechtsprechung und Wissenschaft anzugehen, als präziser und nachhaltiger charakterisiert werden kann als die holländische Herangehensweise. Zum Beispiel findet der lange Katalog von Voraussetzungen, die deutsche Gewerkschaften erfüllen müssen, um sich als Akteure in Verhandlungen zum Abschluss eines Tarifvertrages zu qualifizieren, keine Entsprechung im holländischen Arbeitsrecht, was zunehmend ernsthafte Probleme auslöst. Ein weiteres Beispiel ist die gesetzliche Regelung der Nachwirkung von Tarifverträgen. Das holländische Recht hat eine weitere Lücke in dieser Hinsicht, die zu Komplikationen in Verbindung mit für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen sowie im Kontext mit der Verlagerung eines Unternehmens geführt hat, auf die die Rechtsprechung des Hoge Raad keine Antwort bereit hält. Auch die klaren und präzisen Regeln, die das Bundesarbeitsgericht anwendet, wenn es mit kollidierenden Bestimmungen verschiedener Tarifverträge zu tun hat und dabei zwischen individuell geltenden Normen und Betriebsnormen unterscheidet, könnte man sich gut auch in einem holländischen Kontext vorstellen. Dennoch ist die Situation schwieriger geworden, seit das Bundesarbeitsgericht kürzlich den Grundsatz der Tarifeinheit bei Individualnormen aufgegeben hat.

Das holländische System weist ebenfalls einige attraktive Merkmale auf. Das Auffälligste ist der weitverbreitete Gebrauch der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen, was erklärt, warum einige Probleme in den Niederlanden kaum auftreten,

während sie in Deutschland im Vordergrund stehen. Zum Beispiel spielen Probleme, die durch konkurrierende Tarifverträge und durch Bezugnahmeklauseln (auf Tarifverträge) in Individualarbeitsverträgen verursacht werden, eine marginale Rolle im Vergleich zu Deutschland. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass die meisten Tarifverträge in den Niederlanden für allgemeinverbindlich erklärt wurden.

Ich habe den Eindruck, dass unsere Diskussion in diesem Workshop die Einsicht in die beiden Arbeitsrechtssysteme vertieft hat – dank der vergleichenden Perspektive, der Kombination von theoretischem und von Praxis-Wissen und der Gelegenheit, die nationalen Erfahrungen und Analysen anhand von Vermutungen und Folgefragen auf den Prüfstand zu stellen.

Taco van Pejpe