

Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie
= Swiss journal of sociology

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

Band: 9 (1983)

Heft: 2

Artikel: Überblick über den gegenwärtigen Stand der Korporatismus-Debatte

Autor: Kriesi, Hanspeter

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-814190>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 17.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

ÜBERBLICK ÜBER DEN GEGENWÄRTIGEN STAND DER KORPORATISMUS–DEBATTE

Hanspeter Kriesi

Soziologisches Institut der Universität Zürich
Zeltweg 63
CH–8032 Zürich

RESUME

En partant de la distinction, établie par Schmitter, entre corporatisme et concertation, l'auteur tente d'abord de clarifier des concepts. Il illustre ensuite, à l'aide d'exemples, ce qu'il faut comprendre concrètement sous le terme de modèles de conciliation d'intérêts corporatistes. Dans ce contexte, l'exemple de la Suisse est classé dans les diverses dimensions du corporatisme. Enfin, des conditions et des conséquences des structures et des pratiques corporatistes sont discutées sur la base des débats actuels.

ZUSAMMENFASSUNG

Zunächst wird, ausgehend von Schmitters Unterscheidung zwischen Korporatismus und Konzertierung versucht, Konzepte zu klären. Anhand von Beispielen wird dann illustriert, was man konkret unter korporatistischen Interessenvermittlungsmustern zu verstehen hat, wobei auch das Beispiel der Schweiz auf den verschiedenen Korporatismusdimensionen einzuordnen versucht wird. Schliesslich werden Bedingungen und Konsequenzen korporatistischer Strukturen und Praktiken anhand der gegenwärtigen Debatte in der Literatur diskutiert.

1. HETEROGENITÄT DER PROBLEMBEZÜGE

Das Konzept des "Korporatismus" oder "Neo-Korporatismus" ist gegenwärtig stark in Mode (vgl. Hotz, 1980). Es handelt sich hier um eine "Wachstumsindustrie" (Panitch, 1979a). Das Konzept wird auf sehr verschiedene Art und Weise gebraucht, sodass auf den ersten Blick sehr unklar ist, was eigentlich darunter verstanden wird (Schmitter, 1981, 65 f.):

"Einige wollen jede enge Zusammenarbeit zwischen Interessenorganisationen und Staat korporatistisch nennen; anderemöchten dies auf Massnahmen beschränken, die von Kapitalisten erdacht wurden, um die weitere Unterdrückung und Ausbeutung der Arbeiterklasse sicherzustellen. Wieder andere tendieren dazu, Korporatismus mit allen Tendenzen in Richtung auf hochgradige Interessenorganisation und ausgesprochene vertragliche Vereinbarungen zu identifizieren – mit oder ohne Eingreifen des Staates. Schliesslich gibt es jene, die ihn für ein Modell zur Steuerung der Volkswirtschaft auf der Ebene der Unternehmen halten."

Alle möglichen Strukturmerkmale von Staat und Gesellschaft, Politikoptionen und Strategien gesellschaftlicher Akteure, sowie Resultate der gesellschaftspolitischen Entwicklung werden als "korporatistisch" bezeichnet. Ein Kritiker (Kastendiek, 1981, 95) hat denn der Debatte zu Recht eine "Heterogenität der Problembezüge" vorgeworfen, die zu einer Selbst-Blockierung der Debatte geführt habe (zusammen mit anderen Tendenzen, auf die ich jetzt nicht eingehen möchte).

2. KORPORATISMUS 1 UND KORPORATISMUS 2

Schmitter (1981) unterscheidet in seinem neuesten Beitrag zur Debatte zwischen einem *Korporatismus 1* und einem *Korporatismus 2*, und er meint, man hätte den Lesern einige Verwirrung ersparen können, wenn man von Anfang an diese Unterscheidung explizit gemacht hätte (S. 66):

- *Korporatismus 1* nennt er die besondere organisationsstrukturelle Ausgestaltung des Verbandssystems, die er idealtypisch dem Pluralismus gegenübergestellt hat;
- *Korporatismus 2* ist für ihn die spezifische Form der Politikformulierung, die Lehmbruch (und analog Panitch) als korporatistisch charakterisiert haben.

Um weitere Verwirrungen zu vermeiden, möchte Schmitter im folgenden den Begriff des "Korporatismus" für die erste Variante, d.h. seine eigene, reservieren, und im Fall des Korporatismus 2 von "Konzertierung" sprechen, im

Gegensatz zu traditioneller "pressure group"-Politik (Politik durch Druckausübung). Ob sich diese Sprachregelung einbürgern wird, muss sich erst noch zeigen.

Ohne die bekannte Definition des *Korporatismus 1* noch einmal zu rekapitulieren, möchte ich doch noch einmal zusammenfassend umschreiben, was unter dieser Art von Korporatismus heute verstanden wird:

Korporatistische Verbandsstrukturen sind Strukturen von einem *hohen organisatorischen Entwicklungsgrad*, welche die Verbände, die spezifische funktionale Gruppen vertreten, zu stark hierarchisch gegliederten Gebilden zusammenfassen, die zudem sowohl gegenüber den von ihnen vertretenen Mitgliedern, als auch gegenüber dem Staat und den übrigen Interaktionspartnern *relativ autonom* sind.

Im Idealfall wird eine funktionale Gruppe (z.B. die Arbeitgeberschaft) auf der Makro-Ebene, d.h. auf der Ebene der bundesstaatlichen Politik, durch einen einzigen Spitzenverband repräsentiert, welcher die Spitze einer komplexen Struktur darstellt, in der die Vielzahl der verschiedenen Partikularinteressen der betreffenden funktionalen Gruppe zusammengefasst sind. Dieses Gebilde ist im Idealfall insofern von seinen Mitgliedern relativ unabhängig, als die Mitgliedschaft *de jure* obligatorisch und auch *de facto* praktisch unausweichlich ist, weil das betreffende Verbandssystem ein Repräsentationsmonopol besitzt. Es ist auch vom Staat relativ unabhängig, weil es Leistungen erbringt, welche dieser selbst nicht erbringen kann. Dazu gehören etwa:

- die Beschaffung von Informationen
- die Uebernahme von Legitimationsdeckungsbedarf
- die Integration divergierender Interessen.

Das Verbandssystem übernimmt für den Staat die Funktion der "Politikentlastung" (vgl. Wiesenthal, 1981, 187), was ihm eine gewisse Unentbehrlichkeit verschafft. Natürlich ist aber die jeweilige Unabhängigkeit auch im Idealfall keine vollständige: Die Verbände sind von den Mitgliedern hinsichtlich der Ressourcenzuflüsse abhängig. Auf die Dauer können Mitglieder nicht übergangen werden, ohne dass sie dem Verband ihre Unterstützung entziehen. Die Verbände sind auch vom Staat in verschiedener Hinsicht abhängig: Er ist es, der ihnen Anerkennung, Subventionen, Repräsentationsmonopole u.ä. verschafft.

Während es beim Korporatismus 1 also um eine Form der Interessenorganisation geht, handelt es sich beim Korporatismus 2 um eine Form der Politikformulierung. Im idealtypischen Fall haben wir einen *zweistufigen Verhandlungsprozess* vor uns, in welchem zunächst die beiden wichtigsten Produzentengruppen *bilaterale* Gespräche führen, die dann in einem zweiten Schritt durch Gespräche mit den Organen des Staates abgesichert werden. Auf diese Art und Weise werden die betroffenen Interessen, wie auch immer sie organisiert sind, in den Politikprozess als anerkannte, unverzichtbare Ver-

handlungspartner inkorporiert und für die Ausführung von politischen Entscheidungen mitverantwortlich gemacht, sodass sie einen halböffentlichen, quasi staatlichen (para-staatlichen) Charakter bekommen (vgl. Schmitter, 1981, 66–67). Im Brennpunkt des Interesses solcher Verhandlungsmuster standen und stehen bilaterale Verhandlungen zwischen den Verbänden der *Arbeiterschaft* und des *Kapitals* im Rahmen der *Einkommenspolitik*.

Verknüpft sind nun die beiden Formen des Korporatismus durch eine *Hypothese* (Schmitter, 1981, 67):

”Unsere Hypothese lautet nun, dass eine strukturelle Vereinbarkeit oder Wahlverwandschaft zwischen Korporatismus und Konzertierung einerseits und Pluralismus und pressure andererseits existiert. Man kann etwas spekulativ mit der Vermutung fortfahren, dass die Elemente der Zentralisierung und monopolartigen Repräsentation usw. historisch früher entstanden sind und auf diese Weise sozusagen den Weg für den Beginn konzertierter Politik bereitet haben, der dann die weitere Inkorporierung von Interessenorganisationen hervorrief.”

Die korporatistische Strukturierung des Verbandssystems ist aber vermutlich keine hinreichende und sicher keine notwendige Bedingung für die Inkorporierung von Interessenorganisationen in staatliche Politik (dazu weiter unten einige Ausführungen) allgemein. Für die Inkorporierung in Form eines strikten Tripartismus könnte der Zusammenhang allerdings so eng sein, wie es die Hypothese von Schmitter suggeriert. Hier gibt es einige offene Fragen, die erst die weitere Arbeit im Rahmen dieser Debatte klären wird.

3. REICHWEITE DES ANSPRUCHS DES KORPORATISMUS-KONZEPTS

Problematisch ist die Reichweite des Anspruchs des Korporatismus-Konzepts. Für Schmitter hatte dieses Konzept, wenigstens anfänglich, *Systemcharakter*, in dem Sinne, als er einen allgemeinen Wandel westlicher Industrienationen vom Pluralismus zum Korporatismus feststellen zu können glaubte. Gesellschaftlicher Korporatismus ist (war?) für ihn eine neue Stufe der soziopolitischen Entwicklung liberal-demokratischer Industriestaaten Westeuropas, deren Essenz in der neuen Form der Interessenvermittlung liegt. Wie v. Alemann & Heinze (1981, 51) hervorheben, ist dieser Ansatz

- sowohl zu breit, als historischer Idealtyp,
- als auch zu eng auf die Interessengruppen und ihre Repräsentation fixiert und zu wenig auf ökonomische Determination ausgerichtet.

Zudem fehlt in diesem Ansatz eine Theorie des Staates und seiner Funktionen in der kapitalistischen Gesellschaft. Auch Kastendiek (1981, 101 ff.) kritisiert den allzu generellen Anspruch einzelner Korporatismus-Konzepte.

Dass Schmitter gerade die Ausformung des Interessenvermittlungssystems als das dominante Merkmal der gesellschaftlichen Entwicklung betrachtet, ist für ihn ein Zeichen dafür, dass er nach wie vor in der Tradition des Gruppenansatzes der amerikanischen Sozialwissenschaft steht. Zwar bezieht sich Schmitters Ansatz stärker als bei den Pluralisten auf das Verhältnis von gesellschaftlichen Organisationen und Staat, aber der Staat wird, so Katendiek, eben kaum näher untersucht. Staatliches Handeln werde v.a. als Einflussnahme auf das System der Interessenvermittlung angesprochen; staatlich-politische Herrschaft bestimme sich für Schmitter folglich aus der Art und Weise, wie sie sich auf die institutionell-organisatorische Ausformung dieses Systems beziehe.

- Kastendiek, wie auch v. Alemann & Heinze plädieren für einen Verzicht auf einen genrellen Anspruch korporatistischer Begriffsbildung. Stattdessen
- schlägt Kastendiek vor, von *korporatistischen Strukturen innerhalb der kapitalistischen Herrschaftssysteme* zu sprechen (1981, 95; 105)
 - schlagen v. Alemann & Heinze vor, von *korporatistischen Strategien* d. h. von Bündeln von Mitteln in der Politikformulierung und -strukturierung zu sprechen (1981, 55).

In ähnlicher Richtung zielt auch die Ansicht von Panitch (1981), dass es so etwas wie einen korporatistischen Staat nicht geben könne, da korporatistische Strukturen stets partiellen Charakter hätten. Kastendiek möchte von der Frage nach einem "Systemwandel" kapitalistischer Demokratien wegkommen und nach den Entstehungsgründen und der gesellschaftspolitischen Funktion auch gegenwärtig zu beobachtender korporatistischer Strategien und Strukturen fragen. V. Alemann & Heinze erwarten von der Konzeption einer Strategie, die den "schleichenden Korporatismus" (Wassenberg, 1982) aufzugliedern versucht, mehr als von globalen Idealtypen.

Die grosse Theorie soll also auch in diesem Bereich durch sogenannte "*middle range*" Theorien abgelöst werden, d. h. durch Theorien, welche begrenzte, empirisch handhabbare Hypothesen generieren. In dieser Richtung scheint auch Schmitter (1981, 68–69) zu gehen, wenn er betont, dass "globale Generalisierungen, die Korporatismus zum unentrinnbaren Imperativ kapitalistischer Widersprüche auf einer bestimmten Stufe (gewöhnlich auf seiner "letzten" Stufe) machen wollen oder zum unausweichlichen Ergebnis von bürokratischen Rationalisierungen auf einer vergleichbaren Stufe von organisierter Komplexität (gewöhnlich auf seiner "höchsten Stufe") in keiner Weise zwingend seien.

Für eine Spezifikation des Schmitterschen Konzepts des Korporatismus (also des Korporatismus 1) scheinen mir aber drei Präzisierungen noch nützlich zu sein:

Einerseits sind mit korporatistischen Strukturen nicht die Strukturen des Interessenvermittlungssystems allgemein gemeint, wie Schmitter manchmal zu unterstellen scheint, sondern *die Strukturen des Verbandssystems*. Das Interes-

senvermittlungssystem (wenigstens in meiner Konzeption) ist dagegen ein umfassenderes System, das neben dem Sub-System der Verbände auch das Sub-System der Parteien und jenes der Kantone umfasst.

Andererseits ist der Bezugspunkt des Schmitterschen Ansatzes jeweils die *Makro-Ebene*, d. h. das gesamte Verbandssystem eines Landes. Korporatistische Strategien und Strukturen lassen sich aber auch auf der Mikro- und der Meso-Ebene identifizieren; d. h. auf der Ebene der Branchen, Sektoren und Kantone, Regionen (Meso) (vgl. Wassenberg, 1982, sowie Kastendiek, 1981, 110).

Schliesslich ist zwischen verschiedenen *Politikbereichen* zu unterscheiden. Korporatistische Strukturen und Strategien können auf einzelne Politikbereiche beschränkt sein, sie können aber auch bereichsübergreifend sein. In diesem Sinne scheinen Czada & Lehmbruch (1981) zwischen einem "*sektoralen Tripartismus*" und "*korporatistischer Integration*" zu unterscheiden. Kennzeichnend für die bisherige Debatte über Korporatismus ist jedenfalls, dass sie sich auf ganz spezifische Politikbereiche, v. a. den Bereich der Einkommenspolitik, beschränkt hat, und ausgehend von diesem Bereich zu verallgemeinern den Aussagen über das politische System insgesamt übergegangen ist, ohne weitere Politikbereiche differenziert zu analysieren.

4. MODELLE KORPORATISTISCHER STRUKTUREN UND STRATEGIEN

Typischerweise haben die empirischen Beschreibungen korporatistischer Modell meist den Charakter von Illustrationen, die zudem meist als Tendenzaussagen formuliert sind (vgl. Kastendiek, 1981, 104):

"Die Hinweise auf die Herausbildung von Strukturen eines corporatism sind nicht nur von daher unzureichend ausgewiesen; aus der Heterogenität der Begrifflichkeit und der Problemzüge folgt zusätzlich, dass sich diese Hinweise insgesamt wie ein Irrgarten durch die Empirie lesen, insbesondere dann, wenn sie sich in komparatistischer Absicht auf Entwicklungen oder gar verschiedene Entwicklungsphasen in mehreren europäischen kapitalistischen Demokratien beziehen."

Typischerweise beschreiben diese Illustrationen auch eher den Prozess der Konzertierung, als dass sie systematisch die Strukturen der einbezogenen Organisationssysteme charakterisieren. Ich möchte im folgenden anhand einiger Beispiele aus der Literatur darzustellen versuchen, was man bisher so unter korporatistischen Strukturen und Strategien in der Empirie verstanden hat.

a) OESTERREICH

Das Paradebeispiel für ein korporatistisches Modell wird zweifellos durch Oesterreich geliefert. Dieses Modell hat Lehmbruch (1979) beschrieben:

In Oesterreich ist die Kooperation zwischen den Spitzenverbänden der Wirtschaft, die gemäss dem Konzept von Korporatismus 1 sehr stark zentralisiert strukturiert sind, in der *Paritätischen Kommission für Lohn- und Preisfragen* institutionalisiert. Diese Kommission ist zusammengesetzt aus Vertretern:

- der Wirtschaftskammer
- der Landwirtschaftskammer
- der Arbeitskammer
- und des österreich. Gewerkschaftsbundes (OeGB),
- sowie aus zwei Regierungsvertretern, welche jedoch nur beratende Stimme haben.

Den Zusammenkünften dieser Kommission gehen Besprechungen zwischen den Präsidenten der 4 Spitzenverbände voraus. Wichtige Vorbereitungen finden in den drei Sub-Kommissionen statt:

- die Subkommission für Lohnfragen hat die Tarifverhandlungen vollständig unter ihrer Kontrolle
- die Subkommission für Preise kontrolliert ca. 1/4 bis 1/3 der Konsumentenpreise
- der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen (ein paritätisch aus Experten der verschiedenen Organisationen zusammengesetztes Gremium) berät die Regierung in allgemeinen wirtschaftspolitischen Fragen.

Das Nationalbank-Direktorium ist ebenfalls z. T. aus Vertretern der Verbände zusammengesetzt, dies nur nebenbei (vgl. Nowotny, 1981): Die Nationalbank ist wesentlich in das System der Sozialpartnerschaft integriert. Die Verbände haben analog zur Institutionalisierung der Vernehmlassungen in der Schweiz auch ein Begutachtungsrecht für neue Gesetze, und zwar ebenfalls bevor diese ins Parlament gelangen.

Das System basiert auf Freiwilligkeit, scheint aber ziemlich stabil zu sein. Entstanden ist es in der grossen Koalition. Lehmbruch betont die Bedeutung der Konkordanzdemokratie für die Entstehung korporatistischer Verhandlungsmuster (auch die Konzertierte Aktion in der BRD entstand während der grossen Koalition, vgl. unten): Für Lehmbruch besteht eine strukturelle Isomorphie zwischen Konkordanzdemokratie und liberalem Korporatismus. Demzufolge wäre eigentlich auch für die Schweiz ein korporatistisches System zu erwarten; in Bezug auf die Schweiz räumt er aber ein, dass anti-etatistische und liberale Vorstellungen eine Durchsetzung korporatistischer Systeme im gleichen Masse wie in Oesterreich verhindert hätten.

b) SCHWEDEN (Kuhn 1981)

Als weiteres Paradebeispiel wird im allgemeinen Schweden genannt. In Schweden herrscht, ähnlich wie in der Schweiz, seit dem Hauptvertrag von Saltsjöbad 1938 eine *Politik der Arbeitsfriedens*. Seit Anfang der fünfziger Jahre finden die Tarifverhandlungen – dies im deutlichen Gegensatz zur Schweiz – zudem zentral zwischen dem LO und der SAF statt. Auf der politischen Ebene wurde das Verhältnis der Regierung zu den Sozialpartnern in der sogenannten „*Harpsund-Demokratie*“ institutionalisiert. Der Ursprung für dieses Arrangement liegt in der Stabilitätspolitik des zweiten Weltkriegs: Die regierende Sozialdemokratie offerierte damals den Bürgerlichen eine Politik der Zusammenarbeit, mit dem Ziel, zusammen mit den Vertretern der Wirtschaft den Ausbau der staatlichen, langfristigen Planung der Gesellschafts-ökonomie fortzusetzen. Nach dem Kriegsende und bis Mitte der fünfziger Jahre traf sich jeden Donnerstag das „Zusammenarbeitsorgan für Export und Produktionssteigerung“ unter dem Vorsitz des Finanzministers („Donnerstagsklub“): Darin waren neben Regierungsvertretern auch Vertreter der Arbeitsgeber und der Unternehmerverbände, der LO und TCO (Angestellten-gewerkschaft) und der Bauernverbände vertreten.

Mitte der fünfziger Jahre wurde der Donnerstagsklub zwar eingestellt, es fanden aber jährlich wiederkehrende Konferenzen in Harpsund statt. Unter dem Vorsitz der Regierung kamen die Spitzenverbandsvertreter zusammen. Seit 1964 gab es auch diese Gespräche nicht mehr, dafür wurden die Harpsund-Konferenzen direkt in die Regierungskanzlei verlegt: Einführung des ökonomischen Planungsrates (tripartites Gremium), plus weiterer ähnlicher Räte in den einzelnen Ministerien.

Die grösste Bedeutung erlangte die Harpsund-Demokratie auf ideologischem Gebiet, indem sie die Vorstellungen von Zusammenarbeit und Interessenausgleich über die Klassengrenzen hinweg bei Spitzenbürokraten und Organisationseliten verankerte und vertiefte.

Wesentlich ist auch, dass der Sozialvertrag zwischen dem Staat und den Sozialpartnern kein Tarifvertrag herkömmlicher Art ist, sondern eine Art „Arbeitsteilung“ in dem Sinne, dass der Staat für Preisstabilität, Wachstum und Vollbeschäftigung zu sorgen hat, während die Gewerkschaften für eine „rationale Lohnstruktur“ verantwortlich sind. Der Sozialvertrag ist ein Produkt der modernen Arbeitsmarktpolitik in Schweden, die ihrerseits von den Gewerkschaften erarbeitet worden ist, und die der Notwendigkeit entspringt, den Gewerkschaften auch in einer Vollbeschäftigungswirtschaft ihren Platz zu sichern („solidarische Lohnpolitik“). Arbeitsmarktpolitik in Schweden ist ein gesellschaftspolitisches Konzept, eine Ideologie gesellschaftlicher Entwicklung. Es wurde ein ganzes Arsenal selektiver Arbeitsmarktpolitiken entwickelt.

Die schwedische Regierung hat sich Ende der fünfziger Jahre offen zu einer Kombination von straffer Finanzpolitik und selektiver Arbeitsmarkt-

politik als Methode zur Lösung des Dilemmas zwischen Vollbeschäftigung und Inflation bekannt. Perspektiven der weiteren Entwicklung dieser Politik sind im sogenannten Meidner-Plan gegeben. Kuhn (1981) sieht als Bedingungen der Entstehung dieser korporativen Muster in Schweden die *starke Stellung der Sozialdemokratie* und die *lange politische Dominanz dieser Partei*.

c) BUNDESREPUBLIK

1. *Die Konzertierte Aktion (K. A.) von Karl Schiller*

Die K. A. entstand in der grossen Koalition, als die Bundesrepublik zum ersten Mal in der Nachkriegszeit Krisensymptome (wirtschaftlicher Art) erlebte. Die K. A. war eine Gesprächsrunde, an der Vertreter aller ökonomischen Spitzenverbände und einige Politiker unter der Leitung des Wirtschaftsministers teilnahmen. Sie hatte im wesentlichen nur beratende und legitimatorische Funktion. Fehlende Entscheidungskompetenzen, die inflationäre Ausweitung des Teilnehmerkreises, die vorrangige Thematisierung von Lohnpolitik und die Vernachlässigung von Preis- und Investitionsentscheidungen führten dazu, dass ihr Stellenwert rasch sank. Versuche zur Wiederbelebung scheiterten am Widerstand der Gewerkschaften (vgl. v. Alemann & Heinze 1981, 58–59).

Die Arbeitgeber hatten zu dieser K. A. ursprünglich Hand geboten, weil sie sich von ihr eine Regulierung der Löhne versprochen hatten, die ohne die Beteiligung der Gewerkschaften nicht zu erreichen gewesen wäre. Die Gewerkschaften erhofften sich die weitere Durchsetzung von Elementen der Mitbestimmung. Streeck (1978) macht auf einen besonderen Aspekt dieser Einbindung der Gewerkschaften in die gesamtgesellschaftliche Steuerung aufmerksam: Obwohl die K. A. in erster Linie nur auf dem Gebiet der Lohnpolitik erfolgreich war, profitierten die Gewerkschaften dennoch von ihrer Beteiligung an der K. A. und zwar in *organisatorischer* Hinsicht: Der Organisationsgrad der Arbeitnehmer stieg als Folge der Beteiligung an. Wieso? Streeck nennt drei Gründe:

- verstärkte Anerkennung und Mitverantwortung der Gewerkschaften im Falle einer Beteiligung der SP an der Regierung
- Veränderung der Haltung der Arbeitgeber im Betrieb (als Folge der stärkeren Stellung der politischen Linken im politischen System)
- günstigere Bedingungen für rechtliche Absicherung der Verbesserungen bei einer SP-Regierungsbeteiligung.

2. *Konzertierte Aktion in der Gesundheitspolitik*

Wiesenthal (1981) beschreibt ein korporatistisches Verhandlungsgremium ausserhalb der traditionell im Zentrum des Interesses stehenden allgemeinen

Wirtschaftspolitik: Die K. A. in der Gesundheitspolitik der BRD. Die Reform der Gesetzlichen Krankenversicherung Ende 1977 hat als bedeutsamste Innovation die K. A. gebracht. Mit der Institutionalisierung dieses Gremiums ist versucht worden, durch Integration aller relevanten Interessenträger und potentieller Konfliktgegenstände der Gesundheitspolitik die Kostenexplosion in diesem Bereich einzudämmen. Das Gremium hatte erstaunlichen Erfolg. Die Kostenentwicklung wurde tatsächlich gebremst. Wiesenthal vermutet, dass dieser Erfolg einerseits einer aufgrund des korporatistischen Verhandlungssystems *veränderten Kooperationsbereitschaft*, andererseits auch einer *Veränderung der Wahrnehmung von Durchsetzungschancen* bei den Beteiligten zuzuschreiben ist.

In der K. A. treffen sich seit Anfang 1978 2-mal jährlich etwa 70 Vertreter nahezu aller in diesem Politikbereich tätigen Organisationen. Ihre Aufgabe ist es, Empfehlungen bezüglich der Krankenkassentarife abzugeben und Orientierungsdaten und Rationalisierungsvorschläge zu entwickeln. Zwar kann das Gremium keine verbindliche Empfehlungen abgeben, aber bei Nicht-Zustandekommen von Empfehlungen treten Regelungen in Kraft, denen sich dann die Verhandlungspartner nicht entziehen können:

- Zunächst bleiben die Spitzenverbände von Kassen und Ärzten verpflichtet, Empfehlungen auszuarbeiten, unter Beachtung genau definierter Kriterien;
- kommen auch diese Empfehlungen nicht zustande, dann kommen Schiedsgerichte zum Zug, welche diese Kriterien ebenfalls anwenden müssen;
- zudem hat der Gesetzgeber eine Evaluation der Wirkungsweise des Gremiums vorgesehen am 31.12.81.

Die Praxis der K. A. sieht so aus, dass sich die Kassen und die Ärzte informell schon vorgängig zu den offiziellen Verhandlungsgründen auf einen gemeinsamen Vorschlag einigen. Die offiziellen Runden ratifizieren diese Vorentscheidungen nur noch. Die regulären Sitzungen schaffen nur noch die allgemeinen Voraussetzungen für die Kompromissfindung. Wieso machen die einzelnen Organisationen hier aber überhaupt mit?

- Der Staat, die Kassen, Gewerkschaften und Arbeitgeber können hier versuchen, die Produzenten mit Argumenten zu Zugeständnissen zu veranlassen;
- die Produzenten (Ärzte und Arzneimittelfirmen), die für die Kostenexplosion effektiv verantwortlich sind, finden andererseits in der K. A. ein Forum, wo sie ihre Bereitschaft zur Verteidigung ihres Status demonstrieren und den Preis für ihre Zugeständnisse aushandeln können, ohne wie bisher der Kritik einer breiteren Öffentlichkeit ausgesetzt zu sein. Die Ärzte sind zudem bedroht durch eine Ärzte-schwemme und versprechen sich als Gegenleistung für eine Eindämmung der Kostenexplo-

sion Erfolge bei der Eindämmung der Aerztenachwuchses (dito die Apotheker). Auch haben sie bei einem Misserfolg der Operation zu befürchten, dass weitere Eingriffe durch den Gesetzgeber erfolgen werden.

Die K. A. bildet den Rahmen für Austauschprozesse zwischen diesen verschiedenen Gruppen. Als Bedingungen dafür, dass diese Austauschprozesse effektiv erfolgreich sind, nennt Wiesenthal einerseits das Vorliegen einer *Zentralisierung der Interessenorganisationen*, die beteiligt sind (d. h. also Vorliegen von Korporatismus 1), sowie das Vorliegen eines *Nicht-Nullsummenspiels*. Die Kosten des Austauschprozesses müssen mit anderen Worten auf nicht beteiligte Dritte abgewälzt werden können. Im Falle der K. A. im deutschen Gesundheitswesen ist dies tatsächlich möglich: Die nicht beteiligten Konsumenten von Gesundheitsgütern, und die Studienanwärter auf Plätze im Medizinstudium sind die Leidtragenden der korporatistischen Verhandlungen. Da nicht alle Betroffenen organisiert bzw. überhaupt organisierbar sind, ist der Inkorporierungsprozess selektiv und erlaubt die Abwälzung der Kosten. Esser & Fach (1981) sprechen deshalb ganz allgemein von einem "selektiven Korporatismus" (vgl. unten).

c) SPANIEN (Lang 1981)

Ein Beispiel korporatistischer Interessenvermittlung in Spanien stellt der *Moncloa-Pakt* dar. In diesem kurzfristigen korporatistischen Pakt wurden ökonomische und politische Reformen zwischen den Sozialpartnern und der Regierung ausgehandelt und die Lohnerhöhungen für 1978 und später auch für 1979 festgelegt. Dieser Pakt wurde vor dem Hintergrund des Zusammenbruchs des Franco-Regims geschlossen: Das neugewählte Parlament stellte sich nach dem Tode Francos als wichtigste Aufgabe, eine neue Verfassung auszuarbeiten. Diese Aufgabe konnte es aber nur erfüllen, wenn die wichtigsten Parteien in den zentralen ökonomischen und politischen Fragen einen Konsens erzielten. Das Ziel des Paktes war es denn auch

- den verfassungsgebenden Prozess durch eine Politik des Konsenses abzusichern und
- eine Austeritätspolitik durch die Linksparteien zu legitimieren, sowie v. a. auch durch die seit 1977 legalisierten Gewerkschaften.

Der Pakt wurde durch die wichtigsten Parteien im Parlament unterzeichnet. Aber da die Verflechtung der Linkspartei UCD mit den Unternehmerverbänden sehr eng ist, kann man davon ausgehen, dass die Parteien die Sozialpartner am Verhandlungstisch vertreten haben.

Wieso machten die beiden Seiten mit?

Die Linke versprach sich ökonomische, v. a. aber politische Gegenlei-

stungen, wobei die PCE in erster Linie an einem solchen Pakt interessiert war. Sie forderte die Errichtung demokratischer Strukturen, die Erhaltung der Kaufkraft der Löhne und strukturverändernde Reformen. Die Regierung andererseits versprach sich einen sozialen Frieden für die Zeit des verfassungsgebenden Prozesses.

Der Pakt etablierte eine verbindliche Einkommenspolitik: Verbindliche Richtwerte für Lohn- und Preissteigerungen wurden festgelegt. Zusätzlich enthielt er arbeitsmarktpolitische Massnahmen zur Bereitstellung von Arbeitsplätzen für Jugendliche und benachteiligte Regionen. Im politischen Teil wurden politische Reformen festgelegt, so die Etablierung weitergehender Grundrechte, die Schaffung einer unabhängigen Justiz und die demokratische Reform des Repressionsapparates.

Erfolgreich blieb vom ökonomischen Teil ein einfaches Stabilisierungsprogramm. Die politischen Massnahmen wurden jedoch zum grössten Teil in der Verfassung verankert.

Die Verabschiedung der neuen Verfassung brachte ein Ende der Politik des Konsensus. Gründe für das Scheitern einer langfristigen korporatistischen Politik in Spanien sind nach Lang (1981):

- Mit der Verfassung war der Uebergang zur Demokratie abgeschlossen und damit hatte der Primat der Politik in Spanien ein Ende gefunden. Der Pakt hatte lediglich der Absicherung des Demokratisierungsprozesses gedient.
- Das Kräfteverhältnis verschob sich zugunsten der Unternehmervverbände und der Regierung:
 - die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften wurde durch die ökonomische Krise mit 10–13 % Arbeitslosigkeit geschwächt
 - die Gewerkschaftsbewegung zerstritt sich und zersplitterte
 - die Wahlen vom 1. 3. 79 brachten der Regierung fast die absolute Mehrheit, womit die korporatistische Austauschlogik nicht mehr nötig war.

Lang (1981) leitet aus dem spanischen Beispiel ab, dass korporatistische Verhandlungsstrukturen auf einem „*Klassengleichgewicht*“ innerhalb der Gesellschaft, oder mindestens auf der Perzeption eines *Patts* durch die Vertreter von Kapital und Arbeit basieren. Gemeint ist damit ein Zustand, in dem die Kapitaleseite auf die Mitwirkung der Organisationen der Arbeiterbewegung bei der Systemsteuerung angewiesen ist. Unstabil ist ein solches korporatistisches Kompromissgleichgewicht nur insofern, als es vom Kräfteverhältnis der beiden Klassen abhängt, das sich verändern kann. Die Stabilität der österreichischen Arrangements dürfte auf ein längerfristiges Kräftegleichgewicht zurückzuführen sein.

Es gibt verschiedene Versuche, die westlichen Industrieländer aufgrund einer Reihe von Merkmalen als mehr oder weniger korporatistisch zu klassi-

fizieren. In einer neueren Variante rechnet Lehmbruch (1982, 16 ff.) neben *Oesterreich* und *Schweden* auch die *Niederlande* zu den Ländern mit stark ausgeprägter korporatistischer Interessenvermittlung. Auf einer mittleren Ebene siedelt er die *Bundesrepublik*, *Dänemark* und *Grossbritannien* an, Länder, in denen sich Konzertierungsversuche, aber weniger korporatistische Verbandsstrukturen nachweisen lassen. Für ein Land mit typischerweise schwach ausgeprägtem Korporatismus hält er *Frankreich*. Alles deutet daraufhin, dass auch in den *USA* korporatistische Strukturen und Praktiken kaum vorhanden sind (vgl. Salisbury, 1979; Wilson, 1982). Schwierig einzuordnen bei derartigen Klassifizierungsversuchen ist neben *Japan* (vgl. Pempel & Tsunekawa, 1979) jeweils auch die Schweiz.

5. DAS MODELL DER SCHWEIZ

Inwiefern gibt es auch in der Schweiz korporatistische Strukturen und Strategien? Gibt es Ansätze für den *Korporatismus 1*? Dazu ist zunächst einmal festzustellen, dass die Verbände in der Schweiz sehr viel zentralistischer organisiert sind als etwa die Parteien oder auch als das politische System selbst. Dabei entspricht die Organisationsstruktur der Arbeitgeberseite stärker den korporatistischen Modellvorstellungen als jene der Arbeitnehmer. Während die Arbeitgeberseite in zwei arbeitsteilig organisierten und eng miteinander kooperierenden Spitzenverbänden zusammengefasst ist, weisen die Arbeitnehmer eine zersplitterte Organisationsstruktur mit 5 einander gegenseitig konkurrenzierenden Spitzenverbänden auf (SGB, SVEA, CNG, LFSA, VSA). Durch diese organisationelle Zersplitterung wird die Linke massiv geschwächt, die Schwächung wäre sogar noch grösser, wenn nicht der SGB durch seine Grösse sich ein Uebergewicht sichern könnte. Diese Schwächung äussert sich z. B. darin, dass in den formal paritätisch zusammengesetzten Gremien der "Milizverwaltung" die Arbeitnehmer faktisch in der Minderheit sind, da die Vertreter der kleinen Gewerkschaften häufig unternehmerfreundliche Standpunkte einnehmen, oder gar nie intervenieren (vgl. für das Beispiel der Berufsbildungsreform: Farago, 1980).

Die Arbeiterbewegung weist nicht nur eine relativ pluralistische Organisationsstruktur auf, durch die sie geschwächt wird, sie wird auch geschwächt durch die Importe von Fremdarbeitern, welche sie weiter gespalten haben (vgl. Hoepflinger, 1976, 116). In der Schweiz hat zudem der gewerkschaftliche Organisationsgrad und die gewerkschaftliche Aktivität vieler Mitglieder der Gewerkschaften seit den fünfziger Jahren abgenommen. Insbesondere die jüngeren Arbeitnehmer blieben den Gewerkschaften fern (Hoepflinger, 1976, 120). Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Schweiz ist einer der niedrigsten in Europa.

Gibt es Ansätze für einen *Korporatismus 2*? Ansätze zu einer Inkorpora-

rierung der verschiedenen Produzentgruppen allgemein und für bilaterale Vorverhandlungen auf einer ersten Stufe und tripartite Absicherung dieser Vorverhandlungen auf einer zweiten Stufe des Konzertierungsprozesses? Zunächst einmal fällt auf, dass die *Tarifverhandlungen* in der Schweiz dezentralisiert verlaufen. Die einzelnen Industrie- und Berufsgewerkschaften erfreuen sich einer *Tarifautonomie*. Sie verhandeln direkt mit den ihnen entsprechenden Arbeitgeberverbänden. Der bilaterale Verhandlungsprozess ist also anders als im korporatistischen Modell aufgesplittert in dezentralisierte Verhandlungen. Die zweite Stufe existiert praktisch nicht, da es eine Einkommenspolitik des Staates in der Schweiz praktisch nicht gibt: Der Einfluss des Staates auf die Lohnpolitik in der Schweiz ist gering.

Wie in Schweden ist jedoch in der Schweiz seit den späten dreissiger Jahren ein *Friedensabkommen* institutionalisiert, das die Sozialpartnerbeziehungen zentral geprägt hat. Wie in Schweden sind die Auswirkungen besonders auf ideologischer Ebene besonders ausgeprägt.

Die häufigen Verhandlungen unter dem Regime des Friedensabkommens haben die Arbeiterführer sozialisiert im Sinne der herrschenden liberalen Unternehmerideologie. Es hat sich ein Elitekartell herausgebildet, in dem jeder jeden kennt, und in welchem die einzelnen Positionen berechenbar sind, wo man sich gegenseitig vertrauen kann. Wenn die staatlichen Interventionen im Bereich der Einkommenspolitik auch praktisch inexistent sind, so sind die einzelnen Verbände doch auch in der Schweiz in verschiedenen Politikbereichen stark in den staatlichen Entscheidungs- und Implementationsprozess integriert. Die Verbände wurden schon früh zur Bewältigung administrativer Aufgaben von der Bundesverwaltung herangezogen. So entrichtete der Bund bereits 1883 erstmals dem Handels- und Industrieverein, 1886 dem Gewerbeverein, je eine Subvention von 10 000 Fr., auf dem Budgetwege für die Materialbeschaffung für den Abschluss von Zollverträgen. Durch die Uebernahme solcher Dienstleistungen wurde der Verband "in gewissem Sinne zu einem Organ der Wirtschaftsverwaltung des Bundes, d. h. zum halb-offiziellen Spitzenverband" (Gruner, 1956, 108):

"Die wirtschaftlichen Organisationen übernahmen gerade diejenigen Aufgaben von öffentlicher Bedeutung, welche die liberale Doktrin dem Spiel der Kräfte zur Erledigung hatte überlassen wollen. Die Ausführung solcher Aufgaben war eines der wichtigsten Motive für die zunehmende Organisation der Wirtschaft in wirtschaftlichen Verbänden. Diese wurden dadurch zu *Trägern öffentlicher Aufgaben*, die sie in privater Selbstverwaltung ausführten. Der Staat anerkannte und sanktionierte sie auf diese Weise als seine Stellvertreter." (Gruner, 1956, 106).

Aber obwohl die Verbände den Staat auf diese Weise entlasteten, so konnten sie doch, wie Gruner betont, ihrerseits nicht ohne seine Hilfe auskommen. Sie waren es gerade, welche mit ihren Bedürfnissen nach einer staatlichen

Hilfe die Staatstätigkeit intensivierten, den Staat zur Organisation der Wirtschaft veranlassten, ganz im Sinne der Interpretation des "organisierten Kapitalismus".

Bereits 1911, im KUVG, wurde auch zum ersten Mal das Recht der Verbände zur Anhörung bei der Vorbereitung von Gesetzen verankert (vgl. Meyer, 1968, 30).

Während der Wirtschaftskrise der dreissiger Jahre und während den beiden Weltkriegen war dann die Verwaltung in starkem Masse von der Unterstützung durch die Verbände bei der Lösung ihrer Aufgaben abhängig, die Macht der Verbände wuchs und wurde schliesslich im Rahmen der *Wirtschaftsartikel* der BV von 1947 formell insitutionalisiert :

"Die zuständigen Organisationen der Wirtschaft sind vor Erlass der Ausführungsgesetze anzuhören und können beim Vollzug der Ausführungsbestimmung herangezogen werden."

Die Mitarbeit in der Gesetzgebung vollzieht sich im Rahmen der komplexen Verhandlungsstrukturen im vorparlamentarischen Raum. Die Mitarbeit im Vollzug spielt sich zum Teil ebenfalls in Kommissionen ab, zu einem grossen Teil jedoch auch in Formen, bei denen die Verbände ihre privatrechtliche Struktur beibehalten :

"Hierin ist eine typisch schweizerische Einrichtung zu erblicken. Es ist in der Tat etwas Eigenartiges und Eigenständiges, dass rein privatrechtlich organisierten Wirtschaftsverbänden trotz ihrer lockeren Bindung an die Bundesverwaltung dermassen weitgehende Befugnisse eingeräumt werden, dass sie einzelne Wirtschaftszweige praktisch dominieren und den zuständigen Verwaltungsbehörden vielfach ihren Willen aufzwingen können." (Meyer, 1968, 98).

Wie wir wissen, ist dies keineswegs eine schweizerische Spezialität, sondern ein allgemeines Charakteristikum korporatistischer Verbandsstrukturen: Die von Meyer hier trefflich umschriebene relative Autonomie der Verbände in der Schweiz ist ein weiteres Indiz dafür, dass es auch hierzulande korporatistische Strukturen und korporatistische Strategien gibt.

Diese Strukturen und Strategien machen sich v. a. in einzelnen Politikbereichen bemerkbar. So in der *Landwirtschaftspolitik*, wo äusserst enge Verflechtungen zwischen privaten Verbänden und zuständigen Verwaltungsstellen feststellbar sind. So auch in der Sozialpolitik, wo ein typisches Beispiel für ein Konzertierungsgremium in der AHV-Kommission (dem AHV-Parlament) gegeben ist (vgl. Borner & Sommer, 1977). Analog zur deutschen K. A. in der Gesundheitspolitik gab es auch in der Schweiz ein 50-köpfiges Expertengre-

mium, in dem alle relevanten Organisationen vertreten waren, allerdings in der Entscheidungsvorbereitungsphase, und nicht in der Phase der Implementation. Anders als in der BRD war aber dieses Gremium ausgesprochen erfolglos, da sich in der Schweiz die verschiedenen Interessenvertreter in diesem Bereich nicht auf eine gemeinsame Austauschlogik auf Kosten Dritter einigen konnten.

Der Schwäche der Gewerkschaften entspricht in der Schweiz auch eine *schwache politische Linke*. Entsprechend dem Friedensabkommen im wirtschaftlichen Bereich wurde auch die politische Linke in die Regierungen auf Bundes- und Kantonsebene inkorporiert; wie die Gewerkschaften jedoch aus einer Position der Schwäche. Die Linke wurde *formell kooptiert*, d. h. sie wurde an der Regierungsverantwortung beteiligt, ohne über einen entsprechenden Einfluss auf die Regierungsentscheidungen zu verfügen (vgl. Kriesi, 1980), die Zauberformel der Regierungszusammensetzung blieb eine Fassade, welche die effektive Schwäche der Linken nur verdeckte.

Die Schweiz ist ein Beispiel dafür, dass es kein "Kräftegleichgewicht" braucht, damit ein stabiles quasi-korporatistisches Muster entstehen kann: Die besonderen institutionellen Gegebenheiten der Schweiz, insbesondere die Institution des Referendums (vgl. Neidhart, 1970), ermöglichten es auch einer schwachen Linken, eine gewisse Veto-Position zu erlangen, welche die Steuerungsmöglichkeiten der herrschenden bürgerlichen Mehrheit beeinträchtigten, genauso, wie ein halbes Jahrhundert früher die Möglichkeiten der selbstherrlich regierenden Freisinnigen und Liberalen durch die Veto-Position der Katholisch-Konservativen beeinträchtigt worden waren.

Die Schweiz weist also ein spezielles Muster der Konfliktregulierung und der Verbandsstrukturen auf, das korporatistischen Strukturen und Strategien ähnlich sieht, das die entsprechenden Modellvorstellungen aber in einigen Punkten durchbricht. Aufgrund der föderalistischen, liberalen Tradition, die im politischen System stark verankert ist, und aufgrund der dadurch z. T. bedingten dezentralisierten Betriebsstruktur ist das Verbandssystem und die Konzertierung im wirtschaftspolitischen Bereich in der Schweiz dezentralisierter und privatisierter als in vergleichbaren anderen Ländern. Dennoch bestehen zwischen den verschiedenen Bereichen des Interessenvermittlungssystems allgemein und dem Verbandssystem im besonderen einerseits und dem Staat andererseits enge Verflechtungen. Die Schweiz weist ein hoch-integriertes politisches System mit ausgebauten Konfliktregelungsmustern auf (vgl. Kriesi, 1980). Trotz ihrer Schwäche ist die Linke auch in der Schweiz hoch-integriert, was auf die besonderen institutionellen Ausgestaltungen des politischen Systems in diesem Lande zurückgeführt werden kann. Die frühzeitige Integration der Linken aus einer Position der Schwäche heraus hat meiner Ansicht nach aber auch dazu geführt, dass sie an einer Verbreiterung ihrer politischen Basis gehindert worden ist: Ihr wurde quasi der Wind aus den Segeln genommen, bevor sie ihre Macht wirklich entfalten konnte. Aus dieser Sicht erscheint ihre "vorzeitige" Integration ins politische System (Katzenstein (1980) nennt das "upgrading") als kluger Schachzug der herrschenden bürgerlichen Mehrheit, wenn auch diese Integrationsstrategie zum aktuellen Zeit-

punkt u. U. stärker durch institutionelle Zwänge begründet gewesen sein mag.

Katzenstein (1980) nennt die Strukturen der Schweiz "quasi-korporatistisch", und vielleicht ist dieses Label gar nicht so schlecht gewählt, wenn schon ein Label verteilt sein muss.

6. ALLGEMEINE BEDINGUNGEN FÜR DIE ENTSTEHUNG KORPORATISTISCHER STRUKTUREN

Die Bedingungen, welche für die Entstehung korporatistischer Strukturen genannt werden, sind äusserst vielfältig. Sie können zuerst einmal unterschieden werden nach:

- ökonomischen und
- politischen Bedingungen.

Als wichtigste Bedingung für die Entstehung korporatistischer Strukturen nennt Panitch (1981) eine ökonomische Bedingung, nämlich einen *niedrigen Grad an Arbeitslosigkeit*. Ist die Reservearmee klein, dann ist die Arbeiterschaft stark und wird als Interaktionspartner für die Regierungen und Unternehmerverbände attraktiv. Panitch diskutiert seine These anhand der Entwicklung in Schweden, Holland, Grossbritannien. Die Erfahrungen mit dem Moncloa-Pakt in Spanien würden diese These ebenfalls stützen. Andererseits ist erklärungsbedürftig, warum denn die korporatistischen Strategien in Oesterreich die Krise überlebt haben. Allein mit dem Grad der Arbeitslosigkeit kann man offensichtlich nicht argumentieren.

Ein weiterer ökonomischer Gesichtspunkt geht vom *Grad der Auslandsabhängigkeit* einer nationalen Volkswirtschaft aus. Cameron (1978) zeigt, dass stark auslandabhängige Volkswirtschaften einen höheren wirtschaftlichen Konzentrationsgrad aufweisen und damit auch stärker organisierte Arbeiterklassen haben. Stark organisierte Arbeiterklassen bilden aber, wie wir gesehen haben, eine wesentliche Voraussetzung für die Institutionalisierung korporatistischer Strukturen und Praktiken: Korporatistische Strukturen sind ein Erfolg des Kampfes der Arbeiterklasse, und nicht Zeichen ihrer Niederlage (so Stephens, 1979).

Die Stärke der politischen Linken zählt auch zu den *politischen Bedingungen*: Eine *starke SP* war in den meisten Ländern eine Voraussetzung für die Bildung korporatistischer Strukturen, sei es, dass sie diese Strukturen aus einer Mehrheitsposition offerieren und durchsetzen konnte (wie z. B. in Schweden), sei es, dass sie diese Strukturen aufgrund eines Kräftepatts erzwingen konnte (wie in Spanien z.Z. des Moncloa-Pakts, oder in Deutschland und Oesterreich zur Zeit der grossen Koalitionen). Das Beispiel der Schweiz zeigt nun allerdings, dass auch eine Linke in der Minderheitsposition inkorporiert werden kann, wenn die *politischen Institutionen* so gestaltet sind, dass sie eine Veto-Position erhält, selbst wenn sie in der Minderheit ist. Die Konsequenz für die Ausgestaltung der korporatistischen Strukturen können aber im letzten

Fall nicht ausbleiben: Die frühzeitige Kooptation der Linken führt in diesem Fall gerade zu ihrer Domestizierung und bedeutet eine Niederlage ihrerseits, wenn sie ihre Kooptation kurzfristig auch als Erfolg verbuchen zu können meint. Korporatistische Strukturen und Praktiken werden schliesslich durch *Konkordanzkulturen* (wie in Oesterreich und der Schweiz) stark gefördert.

7. FOLGEN KORPORATISTISCHER STRUKTUREN UND PRAKTIKEN

Verschiedene Autoren heben die Instabilität korporatistischer Konfliktregelungsmuster hervor. So betont Lehmbruch (1979 a) den hohen Konsensbedarf solcher Muster und hält deshalb das parallel funktionierende Parteiensystem für unverzichtbar. Panitch (1981) zeigt anhand verschiedener Beispiele die konkrete Instabilität solcher Muster und v. Alemann & Heinze (1981) meinen:

”Zum Neo-Korporatismus gehören Labilität und Liberalität, gehört die Herausforderung einer immer neu anzustrebenden Balance und die Garantie des ”exit”. Ein drohendes Elitenkartell wird allerdings nur dann vermieden, eine demokratische Gesellschaft bleibt nur dann erhalten, wenn die beteiligten Akteure intern demokratisch offen und verantwortlich bleiben – oder werden.” (S. 61)

In diesem Sinne halten verschiedene Autoren im Anschluss an Teubner (1979) das Problem der Binnenstruktur der beteiligten Verbände für die *”Achillesferse des Korporatismus”*.

Schmitter (1981, 70 ff.) gibt einen nützlichen Ueberblick über die Herausforderung des gesellschaftlichen oder liberalen Korporatismus, der von folgender Vier-Feldertafel ausgeht:

Institutionelle Verortung der Herausforderung	Materielle Verortung der Herausforderung	
	vorhandene polit. Themen	gewandelte polit. Themen
Innerhalb von Verbänden	I Mitglieder- revolten	III Status- oder Standesorganisation
Innerhalb anderer Vermittlungsformen	II Massenmobili- sierungen	IV Ein-Punkte-Bewe- gungen

Zu den „*vorhandenen politischen Themen*“ zählt er die „funktionalen“ Fragen, welche ursprünglich den Grund für korporatistische Arrangements bildeten, d. h. die durch die widersprüchlichen Interessen von Klassen, Sektoren, Berufsgruppen (und Sprachen und Konfessionen, was die Schweiz betrifft) definierten Fragen. *Neue Fragen* sind für ihn definiert aufgrund neuer oder verschobener Cleavages, d. h. aufgrund von Interessenkonflikten die auf Generationen, ethnischen Konstellationen, regionalen Unterschieden, Fragen der Lebensqualität allgemein basieren.

Korporatistische Konfliktregelungsmuster kranken ganz allgemein an einem *grundlegenden Widerspruch* (vgl. Esping-Andersen et al. 1976; Lehmbruch 1979 a; Panitch 1979): Korporatistische Lösungen funktionieren nur, wenn

- die inkorporierten Repräsentanten der verschiedenen gesellschaftlichen Kräfte von der Basis ihrer Organisationen akzeptiert und als legitime Repräsentanten ihrer Interessen betrachtet werden und
- wenn gleichzeitig die Repräsentanten von der Basis genügend isoliert sind, um die Imperative kapitalistischer Planung zu akzeptieren.

Sind die Repräsentanten insbesondere der politischen Linken allzu kooperativ, so gelangen sie entweder unter den Druck der Basis und müssen ihre Position modifizieren, oder aber es kommt zu einer Entfremdung der Basis von ihrer Elite, die entweder in Resignation umschlägt, oder aber sich in der Benützung alternativer Artikulationskanäle, die nicht mehr von der Elite kontrolliert werden können, ausdrückt.

Mitgliederrevolten und *Massenmobilisierungen* sind das Resultat solcher Konstellationen. Im Fall der Mitgliederrevolten versuchen die Mitglieder ihre Organisationselite von innen unter Druck zu setzen, im Falle von Massenmobilisierungen stützen sie sich auf politische Parteien oder soziale Bewegungen ausserhalb ihrer Verbandsorganisationen. Schmitter meint nun, dass Mitgliederrevolten leicht eingebunden oder gar für korporatistische Ziele ausgebeutet werden könnten (S. 71). Auch im Falle von Massenmobilisierung hält er das korporatistische System nicht für ernsthaft gefährdet: Er glaubt, die Anzeichen für eine Klassenmobilisierung würden häufig überschätzt und die Gegenkräfte unterschätzt.

In den *Fällen III und IV* wird der Korporatismus dagegen bedroht von neuen grundlegenden Interessen, oder von älteren bislang untergeordneten Interessen. Diese können die Basis für eine neue Welle von Mobilisierungen abgeben.

Korporatistische Muster haben bislang in erster Linie die durch die ökonomische Arbeitsteilung der Gesellschaft entstandenen Gruppen einbezogen. Die besser Organisierten haben es verstanden, die Kosten der Inkorporierung auf die nicht Inkorporierten, die nicht Organisierten und nicht Organisierbaren abzuwälzen; vgl. die K. A. im deutschen Gesundheitswesen (Wiesen-

thal 1981). In diesem Zusammenhang sprechen Esser & Fach (1981) von einem „*selektiven Korporatismus*“, dem gegenwärtig von den Betroffenen noch kein nennenswerter Widerstand entgegengesetzt würde, der auf die Dauer jedoch auch keine Stabilität gewährleisten könne. Ihnen zufolge kommt es zu einer „ökonomisch konstituierten, politisch-ideologisch abgestützten *Gesellschaftsspaltung*“ (S. 167): Dem korporatistischen Block oder Kern der Gesellschaft steht ein alternativer Rand mit eigener Kultur gegenüber.

Tendenziell entwickeln sich zwei alternative und vorerst voneinander abgegrenzte Kulturen – jene der Inkorporierten und jene des „Randes“, wobei jedoch die Alternativkultur einen grösseren Zulauf erhält, weil immer mehr junge Menschen aufgrund der für sie ungünstigen Arbeitsmarktsituation sich dort engagieren. Allerdings verfügt der korporatistische Block über massive Integrationsmechanismen (Esser & Fach 1981, 176):

- das Risiko herauszufallen, in die Marginalität abzusinken und nicht mehr einsteigen zu können wirkt enorm disziplinierend: dafür stehen beobachtbare Phänomene wie gesteigerter Arbeitseinsatz, politisches Anpassungsverhalten und sinkende Kriminalitätsraten;
- die Einbettung des Blocks in die unverrückbaren Bedingungen der Weltmarktlage („wir alle sind doch im gleichen Boot“) übernimmt einstige Legitimierungsfunktion des intakten nationalen Marktes als eines neutralen Organisationsprinzips und einer natürlichen Distributionsinstanz.

Scharpf (1979) sieht in der Ausbildung der Alternativkultur das grösste Problem für die weitere Entwicklung kapitalistischer Gesellschaften, die trotz effektiver Krisenregulierungsmechanismen auf zentraler Ebene für die kulturellen Konflikte und Widersprüche bisher keine Lösungen anbieten können. Heinze (1981, 157) stellt fest, dass eine Stabilisierung längerfristiger Art von neo-korporatistischen Konfliktregelungsmustern gerade nicht erreicht werden konnte, sondern dass jetzt im Gegenzug vielmehr „Grasswurzels-Bewegungen“ an Bedeutung gewinnen. Diese Bewegungen formieren sich entweder zu neuen Organisationen (Feld III), oder sie bleiben ausserhalb der Verbandsstrukturen und bilden sich zu politischen Parteien („die Grünen“) oder zu Bürgerinitiativen und ähnlichen Gruppen aus (Feld IV).

Schmitter (1981, 75) fragt sich zum Schluss seines Artikels, ob es sein könnte, dass der Korporatismus, der sich so rasch verbreitet hat und so schnell modisch geworden ist, sich nicht nur als *konzeptioneller Schlag ins Wasser*, sondern auch als *empirische Fehldiagnose* herausstellen könnte? Das Fortbestehen des gesellschaftlichen Korporatismus wird sehr summarisch seiner Ansicht nach von zwei Problemen bedroht.

- vom Problem der *Knappheit*: Problem des begrenzten verfügbaren Ueberschusses, der zwischen den Interessen verteilt werden kann;
- vom Problem der *Symmetrie* der Vorteile und Nachteile korporatistischer Arrangements.

Schmitter äussert die Vermutung, dass korporatistische Arrangements in erster Linie "Schönwetterinstrumente" sein könnten: In Zeiten, in denen die Knappheit von Gütern verstärkt zum Problem wird, könnten sie als asymmetrische Muster perzipiert und entsprechend herausgefordert werden.

BIBLIOGRAPHIE

- ALEMANN, U. von (Ed.) (1981), "Neokorporatismus" (Campus, Frankfurt).
- ALEMANN, U. von & HEINZE, R. G. (1981), Kooperativer Staat und Korporatismus: Dimensionen der Neo-Korporatismusdiskussion, *Neokorporatismus* (von Alemann, U., Ed.) (Campus, Frankfurt) 43–61.
- BORNER, S. & SOMMER, J. (1977), Die AHV als Spielball von Experten und Interessen. Fallstudie zu den AHV-Revisionen 1948 bis 1976, *Schweiz. Jahrbuch für polit. Wissenschaften*, 17 (1977) 235–275.
- CAMERON, D. R. (1978), The Expansion of the Public Economy, *American Political Science Review*, 72 (1978) 1243–1261.
- CZADA, R. & LEHMBRUCH, G. (1981), "Economic Policies and Societal Consensus Mobilization" (Paper presented to the ECPR Joint Sessions, Lancaster) (Mimeo).
- ESPING-ANDERSEN, G.; FRIEDLAND, R. & WRIGHT, E. O. (1976), Modes of Class Struggle and the Capitalist State, *Kapitalistate*, 4–5 (1976) 186–220.
- ESSER, J. & FACH, W. (1981), Korporatistische Krisenregulierung im "Modell Deutschland", *Neokorporatismus* (von Alemann, U., Ed.) (Campus, Frankfurt) 158–179.
- FARAGO, P. (1980), Antagonistische Interessen und Verhandlungsdemokratie, *Schweiz. Zeitschrift f. Soziologie*, 6 /2 (1980) 229–244.
- GRUNER, E. (1956), "Die Wirtschaftsverbände in der Demokratie" (Rentsch, Erlenbach).
- HOEPFLINGER, F. (1976), "Industriegewerkschaften in der Schweiz" (Limmat, Zürich).
- HEINZE, R. G. (1981), Neokorporatistische Strategien in Politikarenen und die Herausforderung durch neue Konfliktpotentiale, *Neokorporatismus* (von Alemann, U., Ed.) (Campus, Frankfurt) 137–157.
- HOTZ, B. (1980), Korporatismus: Ein altes Phänomen als neues Thema der Politikwissenschaften, *Neue Zürcher Zeitung* Nr 88 vom 16. April (1980).
- KASTENDIEK, O. (1981), Die Selbstblockierung der Korporatismus-Diskussion: Teilproblematierungen der gesellschaftlichen Politikorganisation und gesellschaftspolitische Entproblematierung korporativer Strukturen und Strategien, *Neokorporatismus* (von Alemann, U., Ed.) (Campus, Frankfurt) 92–116.
- KATZENSTEIN, P. (1980), Capitalism in one Country? Switzerland in the International Economy, *Western Societies Program Occasional Papers* Nr 13 (Cornell, University, Alabama).
- KRIESI, H. (1980), "Entscheidungsstrukturen und Entscheidungsprozesse in der Schweizer Politik" (Campus, Frankfurt).
- KUHN, K. (1981), Neo-Korporatismus in Skandinavien, *Neokorporatismus* (von Alemann, U., Ed.) Campus, Frankfurt) 209–229.
- LANG, W. (1981), Spanien nach Franco: Vom autoritären zum liberalen Korporatismus?, *Neokorporatismus* (von Alemann, U., Ed.) (Campus, Frankfurt) 230–253.
- LEHMBRUCH, G. (1982), Introduction: Neo-Corporatism in Comparative Perspective, Patterns of Corporatist Policy-Making, (Lehmbruch, G. & Schmitter, P. C., Eds) (Sage, London), 1–28.

- LEHMBRUCH, G. (1979), Consociational Democracy, Class Conflict and the New Corporatism, *Trends toward Corporatist Intermediation* (Schmitter, P. C. & Lehmbruch, G., Eds) (Sage, London) 53–62.
- LEHMBRUCH, G. (1979 a), Liberal Corporatism and Party Government, *Trends toward Corporatist Intermediation* (Schmitter, P. C. & Lehmbruch, G., Eds) (Sage, London) 147–184.
- LEHMBRUCH, G. & SCHMITTER, P. C. (Eds) (1982), "Patterns of Corporatist Policy-Making" (Sage, London).
- MEYER, K. (1968), "Verbände und Demokratie in der Schweiz" (Dietschi, Olten).
- NEIDHART, L. (1970), "Plebiszit und Pluralitäre Demokratie" (Francke, Bern).
- NOWOTNY, E. (1981), Institutionen und Entscheidungsstrukturen in der österreichischen Wirtschaftspolitik (Wirtschaftsuniversität, Linz) (unpubl. Ms).
- PANITCH, L. (1979), The Development of Corporatism in Liberal Democracies, *Trends toward Corporatist Intermediation* (Schmitter, P. C. & Lehmbruch, G. Eds) (Sage, London) 119–146.
- PANITCH, L. (1979 a), "Recent Theorizations of Corporatism: Reflections on a Growth Industry" (Paper for the 9th World Congress of Sociology, Uppsala, August, 1979) (Mimeo).
- PANITCH, L. (1981), Trade Unions and the Capitalist State, *New Left Review*, 125 (Jan./Feb., 1981).
- PEMPEL, T. J. & TSUNEKAWA, K. (1979), Corporatism without Labor? The Japanese Anomaly, *Trends toward Corporatist Intermediation* (Schmitter, P. C. & Lehmbruch, G., Eds) (Sage, London) 231–270.
- RUIN, O. (1974), Participatory Democracy and Corporativism: The Case of Sweden, *Scandinavian Political Studies*, Vol. 9, 171–184.
- SALISBURY, R. H. (1979), Why no Corporatism in America?, *Trends toward Corporatist Intermediation* (Schmitter, P. C. & Lehmbruch, G., Eds) (Sage, London) 213–230.
- SCHARPF, F. (1979), "Capitalism of yesterday – and of tomorrow?" (IIMV, Berlin) (Discussion paper, 79–94).
- SCHMITTER, P. C. (1981), Neokorporatismus: Ueberlegungen zur bisherigen Theorie und zur weiteren Praxis, *Neokorporatismus* (von Alemann, U., Ed.) (Campus, Frankfurt) 62–79.
- SCHMITTER, P. C. & LEHMBRUCH, G. (Eds) (1979), "Trends toward Corporatist Intermediation" (Sage, London).
- STEPHENS, J. D. (1979), "The Transition from Capitalism to Socialism" (Macmillan, London).
- STREECK, W. (1978), Die organisatorische Stabilisierung der Gewerkschaften im letzten Jahrzehnt (IIMV, Berlin) (Discussion paper, 78–140).
- TEUBNER, G. (1979), Neo-korporatistische Strategien rechtlicher Organisationssteuerung: Staatliche Strukturvorgaben für die gesellschaftliche Verarbeitung politischer Konflikte, *Zeitschrift f. Parlamentsfragen*, 10 (1979) 437 ff.
- WASSENBERG, A. F. P. (1982), Neo-Corporatism and the Quest for Control: The Cuckoo Game, *Patterns of Corporatist Policy-Making* (Lehmbruch, G. & Schmitter, P. C., Eds) (Sage, London) 83–108.
- WIESENTHAL, H. (1981), Die konzertierte Aktion im Gesundheitswesen: Ein korporatistisches Verhandlungssystem der Sozialpolitik, *Neokorporatismus* (von Alemann, U., Ed.) (Campus, Frankfurt) 180–206.
- WILSON, G. K. (1982), Why is there no Corporatism in the United States?, *Patterns of Corporatist Policy-Making* (Lehmbruch, G. & Schmitter, P. C., Eds) (Sage, London) 219–236.