

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Hauptkurs Kleine Demokratien, SoSe 2004
Dozent: Dr. Nils Bandelow
Verfasser: Dennis Karpa
BA Sozialwissenschaften, 4. Semester
Matrikelnr.: 1586963

Der Korporatismus in den Niederlanden

Die (neo-)korporatistische Literatur der siebziger und achtziger Jahre rückte die Rolle von Institutionen wieder in den Blickpunkt des politikwissenschaftlichen Interesses. Empirische Belege wiesen auf den Erfolg der Marktwirtschaften hin, die sowohl die Gewerkschaften als auch die Unternehmen in die Entwicklung und Durchsetzung von Politik integrieren. Die Lösung von sozialen Konflikten und wirtschaftlicher Leistung hängt in diesem Konzept folglich von der Einbeziehung der Sozialpartner ab.

Die Politikwissenschaft unterscheidet zwischen dem autoritären Korporatismus, der durch die erzwungene Einbindung wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Organisationen in autoritären Entscheidungsverfahren gekennzeichnet ist und dem Neo-Korporatismus, der auf einer freiwilligen Beteiligung der Interessenverbände beruht (vgl. Schubert/Klein 2003).

Diese Arbeit konzentriert sich ausschließlich auf den Neo-Korporatismus, da dieser Voraussetzung für die wichtigsten Sozialverträge („Abkommen von Wassenaar“ und „Neue Richtung“) in den Niederlanden war. An dem Konzept des Neo-Korporatismus profitieren alle Beteiligten. Organisierte Interessenverbände können durch die systematische Beteiligung an politischen Entscheidungsprozessen zu staatstragenden Kräften werden. Der Gewinn, der ihnen durch die Verantwortungsbeteiligung in Aussicht gestellt wird, ist das exklusive Recht, in den Prozess der politischen Willensbildung aktiv eingreifen zu können. Im Gegenzug erwartet der Staat, dass politische Entscheidungen effizienter durchgesetzt werden, da die Umsetzung häufig in den Händen der Interessenverbände liegt. Die Institutionen der Konsultation werden in einem derartigen Interessenaustausch vom Staat gefördert und unterstützt.

Zunächst werde ich auf die Geschichte der Konsenskultur eingehen und die Vertreterorganisationen von Kapital und Arbeit vorstellen.

Die Verhandlungskultur der Niederlande

Die Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik ist in den Niederlanden von ständigen Verhandlungen der Sozialpartner geprägt. In der niederländischen Verbändeforschung wird diese Interaktion als Konsensmodell bezeichnet. Dieser Begriff beschreibt die Tendenz der nieder-

ländischen Gesellschaft, wichtige Dinge gemeinsam und im Konsens zu gestalten. Das Suchen von Beratungen und die Fähigkeit auf Kompromisse einzugehen, werden in den Niederlanden geschätzt und sind nicht wie in anderen Ländern mit dem Makel „nachgeben müssen“ belastet.

Für diese Entwicklung sind vor allem zwei Gründe verantwortlich. Zum einen hatte die Kombination von Händlern und Kirche, die seit jeher das Leben in den Niederlanden bestimmen, einen starken Einfluss auf dieses Phänomen. Charakteristisch für die Händler ist die niederländische Ansicht eine Meinung als Beginn eines Gespräches zu verstehen und nicht als entgültiges Angebot. Nach diesem ersten Angebot treten die Handelspartner in Verhandlungen, an deren Ende ein möglichst gutes Abschneiden beider Seiten steht.

Der zweite Grund für die Entwicklung des Konsultationsmodells liegt in dem hohen Grad der Organisation. Diese Tatsache lässt sich ideengeschichtlich belegen. In den gesellschaftlichen Säulen ist die Organisation bereits auf grundlegender Ebene angelegt. In der katholischen Soziallehre ist das Subsidiaritätsprinzip ein elementarer Baustein.

Ähnliche Überzeugungen finden sich in der protestantischen Soziallehre, in der Sozialdemokratie und im Liberalismus (Thorbeck`s organisatorischer Liberalismus). Die Verhandlungskultur ist folglich tief in der niederländischen Gesellschaft verwurzelt und prägt die wirtschaftspolitischen Umgangsformen der Akteure. Diese Eigenschaft ist das Fundament der niederländischen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik.

Wirtschaftspolitische Akteure

Neben der Regierung und ihren zuständigen Ministerien sind gemeinhin die Arbeitgebervertreter und Gewerkschaften die Hauptakteure.

Die Gewerkschaften

Erst in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts entstanden die ersten Gewerkschaften. Sie waren eine Folgeerscheinung der späten niederländischen Industrialisierung. Von Anfang an setzten sich die Arbeitgeberverbände für eine enge Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern ein.

Zur Zeit gibt es drei bedeutende Dachverbände. Dies sind der „Niederländische Gewerkschaftsbund“ (FNV), der „Christlich-Nationale Gewerkschaftsbund“ (CNV) und die „Union der leitenden Angestellten und Beamten“ (MHP). Insgesamt sind etwa 1,9 Mio. Arbeitnehmer in diesen Gewerkschaften organisiert. Dieser Wert entspricht etwa 30% der niederländischen Arbeitnehmer. Der Organisationsgrad lag in den fünfziger Jahren bei etwa 40%, in den Achtzigern erreichte er seinen Tiefpunkt mit 25% und stieg bis heute auf etwa

30% an. In den Gewerkschaften sind vor allem Vollzeitarbeiter organisiert. Dagegen sind Frauen, Teilzeitarbeiter und jüngere Arbeitnehmer deutlich unterrepräsentiert. FNV und CNV sind ähnlich strukturiert und haben annähernd die gleichen Ziele. Beide Dachverbände haben sich auf die Ziele Ausbau der Beschäftigung, geringe Lohnunterschiede in den verschiedenen Branchen sowie ein leistungsfähiges Sozialsystem geeinigt. Die MHP verfolgt dagegen eine Status- und Leistungsorientierte Lohnpolitik. Allerdings ist die MHP aufgrund der geringen Mitgliederzahlen wesentlich unbedeutender als die beiden anderen großen Dachverbände (vgl. Visser/Hemerijk 1998).

Die Arbeitgeber

Die Gründung der Arbeitgeberverbände war eine Reaktion auf die Entstehung der Gewerkschaften. Anfang des 20. Jahrhunderts entstanden die ersten Arbeitgeberverbände, die wie die Gewerkschaften von Beginn an eine ausgeprägte Verhandlungskultur präferierten.

Im Gegensatz zu den Gewerkschaften ist der Organisationsgrad der Arbeitgeber hoch. Etwa 70% der Arbeitnehmer sind in einem Unternehmen beschäftigt, dass in einem Arbeitgeberverband organisiert ist.

Es gibt drei wichtige Arbeitgeberverbände, die unterschiedliche Branchen vertreten. Der niederländische Unternehmerverband VON setzt sich größtenteils aus Mitgliedern von groß- und mittelständigen Unternehmen zusammen. Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitern werden vom Verband der klein- und mittelständischen Unternehmen MKB repräsentiert.

Die Agrarbetriebe sind im agrarwirtschaftlichen Unternehmerverband organisiert. Um im Vorfeld von Verhandlungen gemeinsame Interessen zu formulieren und sie dann in den Konsultationsprozess einzubringen, ist der „Rat der Zentralen Unternehmerorganisation“ (RCO) verantwortlich (vgl. Visser/Hemerijk 1998).

Die Stiftung der Arbeit (Stichting de Arbeid)

Nach dem Ende der deutschen Besatzung wurde von den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern die „Stiftung der Arbeit“ (SvdA) auf privatrechtlicher Ebene gegründet. Ziel dieser Institution war es, ein Forum zu schaffen, in dem die Sozialpartner Gedanken über grundlegende wirtschaftspolitische Angelegenheiten austauschen können. Durch Konsultation sollten gute Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern geschaffen und erhalten werden.

Der Sozialökonomische Rat (Sociaal-Economische Raad)

Anders als die „Stiftung der Arbeit“ ist der „Sozialökonomische Rat“ (SER) eine öffentlich rechtliche Institution. Der SER wurde 1950 gegründet. Seine wichtigste Aufgabe ist die Beratung der Regierung in volkswirtschaftlichen Fragen. Seine Empfehlungen werden von dem Streben nach ausgeglichenem und kontinuierlichem Wirtschaftswachstum, einem möglichst hohen Beschäftigungsstand und einer gerechten Einkommensverteilung geleitet.

Die Regierung holt für alle wichtigen volkswirtschaftlichen Fragen den Standpunkt des SER ein (bis 1994 gesetzlich vorgeschrieben), ist aber nicht verpflichtet, die Empfehlungen umzusetzen.

Für die Zusammensetzung des SER gilt das Prinzip der Drittelparität. Unter den Mitgliedern befinden sich 1/3 Arbeitgebervertreter, 1/3 Arbeitnehmervertreter und 1/3 Sachverständige, die von der Krone (die Königin) eingesetzt werden.

Das Abkommen von Wassenaar

Das Abkommen von Wassenaar wird als Grundlage des gegenwärtigen niederländischen sozioökonomischen Modells betrachtet und gilt als bestes Beispiel für den niederländischen Korporatismus. Mitte der siebziger Jahre geriet die niederländische Wirtschaft in eine anhaltend starke Rezession. Die Gewinne der Unternehmen gingen rapide zurück, die Arbeitslosenzahlen erreichten immer wieder neue Höhepunkte und der Staat verschuldete sich immer mehr.

Es bestand folglich enormer Handlungsbedarf. So schlossen 1982 die in der SER vertretenen Sozialpartner den Vertrag von Wassenaar. Der Vertrag beinhaltete die Verpflichtung zu moderaten Lohnforderungen seitens der Gewerkschaften und die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen. Im Gegenzug versicherte die Regierung die Beschäftigungspolitik zu intensivieren. Zeitgleich führte die damalige Regierung eine Strukturreform durch, die im wesentlichen drei Elemente beinhaltete:

- Konsolidierung der öffentlichen Finanzen
- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit durch Steuer- und Abgabensenkung
- Beschäftigungsförderung

Der Korporatismus führte in diesem Fall zu einer gänzlich anderen Politik. Der Paradigmenwechsel vollzog sich von einer keynsianischen zu einer angebotsorientierten, aber sozialpolitisch abgedeckten Wirtschaftspolitik.

Literaturverzeichnis

Lepszy Noebert: Regierung, Parteien, Gewerkschaften in den Niederlanden; Düsseldorf: Droste Verlag 1979.

Schubert, Klaus Dr. / Klein, Martina Dr.: Das Politiklexikon; 3 akt. Auflage, Berlin: Dietz 2003.

Visser, Jelle / Hemerijck, Anton: Ein holländisches Wunder? Reform des Sozialstaates und Beschäftigungswachstum in den Niederlanden; Frankfurt a. M./New York: Campus Verlag 1998.

Wielenga, Taute (Hrsg.): Länderbericht der Niederlande; Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung 2004.