

DIE METAMORPHOSEN DES KORPORATISMUS: VOM KLASSISCHEN ZUM SCHLANKEN MUSTER*

Franz Traxler
Institut für Staatswissenschaft
Universität Wien
Brünnerstraße 72
A-1210 Wien

Erscheint in: Politische Vierteljahresschrift 2001

* Für Unterstützung in der Datenanalyse danke ich Sabine Blaschke und Bernhard Kittel, Universität Wien.

Langfristig lassen sich erhebliche Schwankungen in der Relevanz korporatistischer Steuerung beobachten. Im Anschluß daran stellt sich die Frage, ob dadurch grundlegende Veränderungen im Profil dieses Steuerungstypus ausgelöst wurden. Auf der Grundlage von Daten für 20 OECD Ländern untersucht dieser Aufsatz, inwieweit sich im Zeitraum von 1970 bis 1996 signifikante Veränderungen in der Struktur und Performanz des (Makro)Korporatismus vollzogen. Die Ergebnisse dieser Analyse widersprechen der orthodoxen Auffassung von der überlegenen Stabilität und Performanz „klassischer“ (d.h. hochkonzentrierter und –zentralisierter) Strukturen: Nichtklassische („schlankere“) Versionen des Korporatismus haben im Vergleich dazu nicht nur an Verbreitung gewonnen, sondern zeigen darüber hinaus auch keine schlechtere Leistungsbilanz als ihr klassisches Pendant. Der Aufsatz schließt mit einer Diskussion der Konsequenzen, die sich aus diesen Befunden für die Korporatismustheorie ergeben.

Given notable fluctuations in the relevance of corporatist practices over time, the question is whether profound transformations in the profile of corporatism have accompanied these fluctuations. Based on data from 20 OECD countries, this paper examines whether and how corporatist wage regulation changed its profile in structures and performance from 1970 to 1996. The empirical evidence obtained from this analysis runs counter to the orthodox view of superior persistence and performance of classical (i.e. encompassing and centralized) structures of corporatism: non-classical („lean“) structures have gained in importance and have performed no worse than their classical counterpart. The paper concludes by discussing the implications these findings have for corporatist theory.

1. Einleitung

Auf die außerordentliche Zyklizität korporatistischer Praktiken wurde von Schmitter/Grote (1997) hingewiesen, die in diesem Zusammenhang das Bild vom korporatistischen Sisyphus bemühten. Die Frage ist, ob nicht ein weiterer, der Antike entlehnte Mythos heranzuziehen ist, um die Metapher zu vervollständigen. Angesichts der grundlegenden Änderungen in Wirtschaft und Gesellschaft in den letzten Jahrzehnten gibt es Grund zur Annahme, daß Sisyphus kaum überleben hätte können, hätte er sich nicht einer qualitativen Metamorphose unterzogen. Die Annahme einer Metamorphose des Korporatismus steht in Gegensatz zu jenen beiden Positionen, die gegenwärtig die Diskussion beherrschen. Zum einen behauptet die Disorganisierungsthese eine generelle Erosion des Korporatismus (z.B. Lash/Urry 1987). Zum anderen ist es eine Standardthese der Korporatismusdiskussion, daß die Stabilität und Effektivität korporatistischer Regulierung langfristig nur dann gesichert ist, wenn Kongruenz von Funktion und Struktur gegeben ist. Danach liegt im Vergleich zu pluralistischen Systemen die Kernfunktion des Korporatismus in der Übernahme öffentlicher Steuerungsaufgaben, namentlich der lohn- bzw. einkommenspolitischen Steuerung. Für die erfolgreiche Bewältigung dieser Aufgaben werden staatlich lizenzierte, hochzentralisierte und –konzentrierte Strukturen der Interessenvermittlung als unabdingbar erachtet (z.B. Headey 1970, Cawson 1986). Hervorgehoben wird somit die notwendige Kongruenz und Reziprozität von Funktion und Struktur mit dem Argument, daß die Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben für die Verbände so enorme Probleme der Interessenvereinheitlichung aufwirft, daß sie sich nur durch staatlich gestützte, hochkonzentrierte und –zentralisierte Strukturen der Interessenvermittlung bewältigen lassen. Dieser Zusammenhang wird gerade für die Makrokoordinierung der Löhne durch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände betont. Aus diesem Grund soll hier die der in Funktion und Struktur kongruente Korporatismus als dessen klassisches Muster bezeichnet werden.

Aus empirischer Sicht war es immer ein Problem der komparativen Analyse, daß diese Steuerungsfunktionen auch längerfristig in einer Reihe von Ländern erbracht wurden, ohne daß deren Strukturen dem klassischen Muster genügten. Einen Hinweis zur Klärung dieses Paradoxons bietet das in der neueren Debatte vorgebrachte Argument, daß einkommenspolitische Steuerung wohl sektorübergreifende Koordinierung der Lohnpolitik, aber nicht notwendig deren Zentralisation voraussetzt (Soskice 1990). Dies gibt Anlaß zur systematischen Betrachtung nichtklassischer (z.B. dezentralisierter) Formen der Koordinierung. Zu überprüfen ist dabei, ob es sich bei diesen Formen um zufällige, instabile Abweichungen vom klassischen Korporatismus handelt oder um langfristig stabile, qualitative Transformationsprozesse. Die empirische Analyse dieser Frage erfolgt in den folgenden Arbeitsschritten.

Zunächst wird für Lohnregulierung das Korporatismuskonzept (Koordinierung als Funktion, Zentralisation, Konzentration, staatliche Lizenzierung als Strukturelemente) operationalisiert.

Im ersten Schritt der empirischen Analyse wird der Wandel der Lohnregulierung im Ländervergleich für den Beobachtungszeitraum untersucht.¹ Es zeigt sich tatsächlich ein qualitativer Wandel in der Lohnregulierung. Er entspricht allerdings nicht der Disorganisierungsthese. Vielmehr kam es primär zu Anpassungsprozessen in Richtung auf nichtklassische Korporatismusformen bedingt durch Dezentralisierung der Lohnbildung bei Aufrechterhaltung ihrer Koordination.

Dem folgt die Analyse der Bestimmungsfaktoren dieses Entwicklungsprozesses, deren Quintessenz sich als pfadabhängige Anpassung an veränderte Randbedingungen resümieren läßt. In Ländern deren Lohnregelungssysteme schon in den 70er Jahren einen kritischen Schwellenwert in der

¹ In diese Analyse gehen auch dezidiert pluralistische Länder ein, da ein Wechsel zwischen ausgeprägt pluralistischen und korporatistischen Systemen vorab nicht auszuschließen ist. Analoges gilt für die Performanzanalyse, da für die Beurteilung des Leistungspotentials korporatistischer Arrangements auch der Vergleich mit der pluralistischen Alternative zu ziehen ist. Eine ausführliche Dokumentation der hier verwendeten Variablen, Daten und deren Erhebung enthält Traxler u.a. (2001).

korporatistischen Grundausrüstung ihrer Strukturen nicht erreichten, kam es in der Folge zum definitiven Verfall korporatistischer Steuerungsfunktionen. In den Ländern oberhalb dieses Schwellenwerts blieb es hingegen bei der korporatistischen Steuerung, allerdings nicht ohne strukturellen Wandel durch Dezentralisierung. Insofern kennzeichnet die Entwicklung im Ländervergleich ein Prozeß der Polarisierung zwischen einer, nunmehr in neoliberale Regimes eingebetteten pluralistischen Lohnregulierung und einem strukturell renovierten Korporatismus.

Die daran anknüpfende Frage ist, ob dieser Strukturwandel in Richtung auf nichtklassische Korporatismusformen tatsächlich zu Steuerungsdefiziten führt, wie dies die orthodoxe Position impliziert. Dies ist das Thema der Performanzanalyse. Es zeigt sich, daß mit der Zentralisation der Lohnbildung sich unter gewissen Voraussetzungen die Performanz (gemessen an der Fähigkeit zur Lohnmäßigung) sogar signifikant verschlechtert. Gegengleich erweisen sich je nach gegebenen institutionellen Randbedingungen dezentralisierte Systeme als gleichwertig bzw. überlegen.

Damit wird ein zentrales Theorem der Korporatismusdebatte obsolet. In der abschließenden theoretischen Betrachtung wird dieses Erklärungsdefizit darauf zurückgeführt, daß sich die Debatte auf Versionen der Theorien kollektiven Handelns und der Makrosteuerung stützt, die mittlerweile als revisionsbedürftig gelten können. Neuere Entwicklungen in beiden Theoriefeldern können einen wichtigen Beitrag zur analytischen Reorientierung der Korporatismusdiskussion leisten.

2. Konzeptualisierung und Operationalisierung

In der einschlägigen Debatte finden sich vielfältige Konzeptualisierungen von Korporatismus. Weitgehende Übereinstimmung besteht aber darin, daß zwei Grunddimensionen zu unterscheiden sind, nämlich die Funktionen und die Strukturen (Lehmbruch 1982). In funktionaler Hinsicht ist sein konstitutives Merkmal, daß Interessenverbände öffentliche Regulierungsaufgaben übernehmen, d.h. die spezifischen Interessen ihrer Mitglieder mit „allgemein“-gesellschaftlichen Erfordernissen konzertieren. Interessenverbände erbringen solche Regulierungsleistungen in einer Vielzahl von Politikfeldern. Deren umfassende Betrachtung würde den Rahmen einer kombinierten Querschnitt- und Längsschnittanalyse von 20 Ländern sprengen. Sie konzentriert sich infolgedessen auf jenen Politikbereich, der gemeinhin als die Domäne des Korporatismus gilt: die Einkommenspolitik, oder genauer die Koordinierung der Lohnbildung mit makroökonomischen Erfordernissen (Wirtschaftswachstum, Preisstabilität, Beschäftigung). Für die Operationalisierung dieser lohnpolitischen Makrokoordinierung ist folgendes zu bedenken. Im Normalfall führt die Beteiligung der Verbände an öffentlichen Steuerungsfunktionen zu deren Kooperation mit den formal zuständigen Staatsorganen, d.h. zu tripartistischen Koordinierungsformen. Dies gilt infolge der Tarifautonomie nicht notwendig für die Lohnpolitik. Die Alternative ist, daß die beiden Tarifparteien in Eigenverantwortung und ohne Staatsintervention die Lohnabschlüsse mit gesamtwirtschaftlichen Erfordernissen in Einklang bringen.² Lohnpolitische Koordinierung ist dabei nicht einmal an bipartistische Arrangements gebunden, sondern kann auch dadurch zustande kommen, daß eine der beiden Tarifparteien die Initiative zur Makrokoordinierung ergreift. Dies impliziert, daß lohnpolitische Koordinierung auch kein umfassendes und explizites Einvernehmen zwischen allen tarifpolitischen Akteuren voraussetzt. Das ist dann der Fall, wenn die Makrokoordinierung der Löhne auf der Lohnführerschaft eines bestimmten Tarifabschlusses beruht, ohne daß ein explizites Übereinkommen über die Lohnführerschaft dieses Abschlusses besteht.³

² Dabei handelt es sich um jene Korporatismusvariante, die Streeck/Schmitter (1985) als „Private Interest Government“ bezeichnen.

³ In Ermangelung expliziter Koordinierungsabsichten kann diese Variante nur aufgrund realer Koordinierungseffekte erhoben werden. Zur Vermeidung einer Tautologie im Zusammenhang mit der statistischen Analyse der Arbeitskostenentwicklung müssen diese Effekte unabhängig von deren quantitativer Entwicklung gemessen werden. Danach liegt Lohnführerschaft dann vor, wenn für einen bestimmten Sektor zuerst ein Lohnabschluß fixiert wird, an dem sich die Mehrzahl der übrigen Sektoren in der Weise orientiert, daß das Ergebnis im lohnführenden Sektor die Obergrenze für deren Lohnbildung setzt.

Ausgehend von diesen Überlegungen können insgesamt sechs Formen der Lohnregulierung differenziert werden. Als korporatistisch sind darunter alle Varianten freiwilliger Koordinierung von gesamtwirtschaftlichem Belang zu verstehen. In Abhängigkeit von den beteiligten Parteien lassen sich vier Formen korporatistischer Lohnregulierung unterscheiden. Die interverbandliche Koordinierung beruht auf einem entsprechenden Abkommen der Spitzenverbände der beiden Arbeitsmarktparteien ohne Beteiligung des Staates. Intraverbandliche Koordinierung liegt vor, wenn die Spitzenverbände die Lohnpolitik jeweils in ihrem Binnenbereich koordinieren, ohne daß es zu einem Koordinierungsabkommen zwischen den beiden Arbeitsmarktparteien kommt. Im Falle staatlich flankierter Koordinierung handelt es sich um tripartistische Einkommenspolitik, an der neben den Spitzenverbänden auch der Staat beteiligt ist. Die vierte Variante ist die bereits oben skizzierte Lohnführerschaft, in deren Rahmen der Tarifabschluß eines Sektors eine Leitfunktion für die Lohnbildung in den übrigen Sektoren der Wirtschaft erfüllt. Von diesen Varianten des Korporatismus heben sich zwei alternative Formen der Lohnregulierung ab. Denn zum einen kann die Lohnregulierung unkoordiniert bleiben. Dies ist insofern pluralistische Lohnpolitik, als sich die Arbeitsmarktparteien nur jeweils an ihren Sonderinteressen ohne Bedachtnahme auf gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge orientieren.⁴ Die zweite Alternative zum Korporatismus ist die etatistische Lohnpolitik. Denn die Makrokoordinierung der Löhne kann auch autoritativ (z.B. in Form von Lohnkontrollen oder Zwangsschlichtung) durch die Staatsorgane verordnet werden. Der Unterschied zur staatlich flankierten Koordinierung liegt in der anders gearteten Rolle des Staates. Während er im einen Fall die gesamtwirtschaftliche Orientierung der Lohnpolitik erzwingt, nimmt er im anderen Fall als dritte Partei an den Verhandlungen um ein freiwilliges Abkommen teil.

Die zweite Grunddimension, auf die sich die Korporatismusdebatte bezieht, betrifft die Strukturen der Interessenvermittlung. Korporatistisch sind diese Strukturen, wenn die Interessenvertretung durch die Verbände auf der Grundlage umfassender (konzentrierter) Vertretungsansprüche, zentralisierter Entscheidungsfindung, und staatlich lizensierter Repräsentations- und Organisationsgarantien erfolgt (Schmitter 1979). In Entsprechung des hier gewählten Fokus sind auch diese Konzepte in bezug auf die Lohnregulierung zu operationalisieren. Diesbezüglich gibt es zwei Optionen. Die eine bezieht sich auf die Strukturen der Tarifverbände, die zweite auf die Strukturen des Lohnverhandlungssystems. Der zweiten Option ist sowohl aus inhaltlichen, als auch aus methodischen Gründen der Vorzug zu geben. Aus inhaltlicher Sicht spricht für das Lohnverhandlungssystem dessen unmittelbarer Bezug zur Lohnregulierung. Ein methodisches Problem ergibt sich im Zusammenhang mit den Tarifverbänden, daß deren Konzentrations- und Zentralisationsgrad nicht notwendig kovariieren. Z.B. ist der gewerkschaftliche Konzentrationsgrad in den USA und Großbritannien außerordentlich groß, da nur jeweils ein umfassender Dachverband existiert. Der Zentralisationsgrad der Entscheidungsbildung ist in diesen beiden Verbänden aber relativ niedrig. Umgekehrt gibt es einige Länder (wie Schweden und Norwegen), deren Gewerkschaften einen hohen Zentralisationsgrad, aber einen vergleichsweise geringen Konzentrationsgrad aufweisen, da mehrere Dachverbände koexistieren. Aus diesem Grund führt die Konstruktion eines Index für diese beiden Strukturdimensionen zu konzeptioneller Unschärfe (Lehmbruch 1982). Dies macht deren separate Betrachtung geboten, die allerdings die statistische Analyse kompliziert, in die unter diesen Umständen drei unterschiedliche Strukturvariablen eingehen müssen. Im Vergleich dazu liegt der Vorzug der Konzeptualisierung der Strukturen der Lohnregulierung als Lohnverhandlungssystem darin, daß auf diese Weise Konzentration und Zentralisation gemeinsam gemessen werden können. Der Zentralisationsgrad der Lohnverhandlungen ist durch die Ebene, auf der der Tarifvertrag formell abgeschlossen wird, definiert. Gleichzeitig wächst mit dem Zentralisationsgrad des Tarifabschlusses auch dessen Geltungsbereich und damit der Konzentrationsgrad des Tarifsystems insgesamt. Im konkreten bemißt sich der tarifliche Zentralisations- und Konzentrationsgrad an zwei

⁴ Dies bedeutet, daß hier in funktionaler Hinsicht zwischen Korporatismus und Pluralismus nicht graduell, sondern kategorial differenziert wird: freiwillige Koordinierung ist Korporatismus, Nichtkoordinierung pluralistische Lohnregulierung.

Kriterien. (Moene u.a.1993). Das vertikale Kriterium ist der Aggregationsgrad der ökonomischen Aktivitäten, dessen wichtigste Stufen die Makroebene (zentrale Abkommen), die Mesoebene (sektorale Abkommen), und die Mikroebene (Haus- bzw. Firmentarife) sind. Das horizontale Kriterium bezieht sich darauf, ob für unterscheidbare Arbeitnehmerkategorien (z.B. Arbeiter und Angestellte) ein gemeinsamer oder getrennter Tarifvertrag vereinbart wird. Der hier verwendete Indikator der tariflichen Zentralisation und Konzentration (BCEN, siehe Anhang) nimmt vorrangig das vertikale Kriterium für die Länderklassifikation und reiht sodann Länder auf derselben vertikalen Stufe nach dem horizontalem Kriterium. Da in vielen Ländern mehrere Verhandlungsebenen koexistieren, wird zur Klassifikation jeweils die (in bezug auf erfaßte Arbeitnehmer und realen Einfluß auf die Lohnbildung) wichtigste Ebene herangezogen.

Auch zum dritten Strukturmerkmal der Interessenvermittlung, der staatlichen Lizenzierung, liegen unterschiedliche Konzeptualisierungsvorschläge vor. Deren Zweck liegt in der Zuweisung eines privilegierten, öffentlichen Status an Verbände, der sie mit besonderen Steuerungskapazitäten ausstattet, wodurch sie sowohl gegenüber den eigenen Mitgliedern als auch gegenüber Dritten an Autonomie gewinnen (Offe 1981). In der Lohnkoordinierung steht und fällt die Steuerungskapazität der Verbände mit deren Fähigkeit, die diversen Mitgliedergruppen auf die akkordierten Lohnvorgaben zu verpflichten. Deshalb ist staatliche Lizenzierung als Beitrag zur Stärkung der tarifpolitischen Verpflichtungsfähigkeit der Verbände zu konzeptualisieren. Gesetzliche Pflichtmitgliedschaft und Repräsentationsmonopole, die als Paradefälle staatlicher Verbandsprivilegien gelten, können zu dieser Verpflichtungsfähigkeit kaum etwas beitragen, da über die Löhne in letzter Instanz außerhalb der Verbände, nämlich in den Betrieben entschieden wird. Effektive Verpflichtungshilfen können durch das Arbeitsrecht bereitgestellt werden: mit der gesetzlichen Erzwingbarkeit von Tarifverträgen erhalten die Verbände formell Rechtssetzungsbefugnis für die materielle Regelung der Arbeitsbedingungen und durch die Friedenspflicht während der Geltung des Tarifvertrags werden sie gegenüber spontanen, konflikthaftern Formen der Lohnbildung an der Basis abgesichert. Nachhaltig gestärkt wird die Verpflichtungsfähigkeit der Verbände nur, wenn sowohl Erzwingbarkeit als auch Friedenspflicht im Tarifrecht gilt (Traxler 1999). Unser Indikator der Verpflichtungsfähigkeit (BGOV) differenziert daher zwischen Ländern, die diese Voraussetzungen erfüllen (hohe Verpflichtungsfähigkeit), und Ländern, in denen eine oder beide fehlen (niedrige Verpflichtungsfähigkeit).⁵

Ausgehend von diesen Operationalisierungen läßt sich auch das Konzept des klassischen Korporatismus präzisieren. In den hier betrachteten Strukturvariablen kennzeichnen ihn hohe Verpflichtungsfähigkeit und auf der Makroebene zentralisierte/konzentrierte Tarifabschlüsse. Diese Zentralisation/Konzentration impliziert für die Lohnregelungsfunktion, daß sie in Form interverbandlicher oder staatlich flankierter Koordinierung wahrgenommen wird. Denn sowohl sektorale Lohnführerschaft als auch intraverbandliche Koordinierung bedeuten, daß die Tarifabschlüsse nicht auf der Makroebene, sondern auf der Meso- oder Mikroebene getätigt werden. Da es sich auch bei ihnen um freiwillige Koordinierungsformen handelt, werden sie hier als nichtklassische Korporatismusvarianten bezeichnet. Sie repräsentieren im Vergleich zum klassischen Korporatismus „schlankere Regelungsformen“, weil sie flachere Hierarchien und weniger umfassende Einbindungsprozesse, also insgesamt weniger aufwendige Verfahren der Interessenaggregation aufweisen. Wie bereits oben skizziert, sind gegenüber diesen Korporatismen die pluralistische und die etatistische Lohnregulierung abzugrenzen.

⁵ Staatliche Lizenzierung in der hier operationalisierten Verpflichtungsfähigkeit unterscheidet sich von staatlich flankierter Lohnkoordinierung (siehe oben) dadurch, daß sich das eine auf prozedurale Fragen, das andere auf materielle Fragen der Lohnbildung bezieht.

3. Trends der Lohnregulierung und das Schicksal des Korporatismus

Im Vergleich zur Zyklizitätsthese (Schmitter/Grote 1997) ist die Konvergenz auf einen unaufhaltbaren Verfall des Korporatismus die in der Debatte vorherrschende (Disorganisierungs)Annahme. Zurückgeführt wird dies primär auf die wirtschaftliche Internationalisierung, und die damit einhergehende Einschränkung nationalstaatlicher Handlungsspielräume. Die korporatistische Lohnregulierung wird zusätzlich durch den wirtschaftspolitischen Paradigmenwechsel problematisch. Im Rahmen keynesianischer Nachfragesteuerung fiel ihr eine Schlüsselstellung zu, da die aktive Finanzpolitik des Staates einkommenspolitisch gegen Inflationstendenzen abgesichert werden mußte. Sie entfällt im Zusammenhang mit monetaristischen Regimes, deren bevorzugter Parameter zur Inflationsbekämpfung die Geldpolitik ist.

All dies stellt die Funktion korporatistischer Regulierung in Frage. Von anderen Trends werden analoge Effekte für deren Strukturen erwartet. Hingewiesen wird diesbezüglich auf den Wechsel von der standardisierten Massenproduktion zu flexibleren, „postfordistischen“ Produktionssystemen. Während die Massenproduktion durch ihre Homogenisierung der Arbeitskraft zentralisierte/konzentrierte Interessenvertretungsstrukturen begünstigt, soll das Gegenteil für postfordistische Produktionsformen gelten. Bestandsbedrohend wirken auch der Zerfall der Klassenidentitäten (durch die damit verbundene Heterogenisierung der Interessenlagen) und der Rückgang der Beschäftigung in der Industrie als der traditionellen Hochburg verbandlicher Organisation.

Da sich diese Veränderungen in den Randbedingungen der Lohnregulierung kontinuierlich vollzogen haben, ist ein allmählicher Verfall des Korporatismus zu vermuten. Ab den 80er Jahren ist allerdings ein beschleunigter Verfallsprozeß zu erwarten, da Ende der 70er Jahre sich die Länder der OECD auf den Wechsel in Richtung angebotsorientierte, monetaristische Strategien verständigten (OECD 1994).

Tabelle 1: Formen der Lohnregulierung*

Lohnregulierung	1970–1973 %	1974–1976 %	1977–1979 %	1980–1982 %	1983–1985 %	1986–1990 %	1991–1993 %	1994–1996 %
<i>Klassischer Korporatismus</i>								
Staatlich flankiert	DK ^x , FIN ^x	FIN ^x , N ^x , S ^x	FIN ^x , S ^x	FIN ^x	AUS ^x , FIN ^x	AUS ^x , FIN ^x , N ^x	AUS ^x , FIN ^x , N ^x	
Interverbandlich	N ^x , S ^x			S ^x	N ^x			
	22.2	15.8	10.0	10.0	15.0	15.0	15.0	0.0
<i>Andere korporatistische Koordinierung</i>								
Staatlich flankiert	B, D ^x , IRL	B, D ^x , I, IRL, UK	B, E, IRL, UK	IRL	DK ^x , E, I, NL ^x , S ^x	B, DK ^x , IRL, NL ^x , NZ ^x , S ^x	B, DK ^x , I, IRL, NL ^x , P, S ^x	AUS ^x , DK ^x , I, IRL, N ^x , NL ^x
Interverbandlich	0.0	0.0	0.0	E	5.0	0.0	I	5.0
Intraverbandlich	A ^x , CH ^x , I, NL ^x	A ^x , CH ^x	A ^x , CH ^x , I, NL ^x	A ^x , CH ^x , I, NL ^x	CH ^x , IRL ⁺ , P	CH ^x , E, P	CH ^x , E	CH ^x , E, P
Lohnführerschaft	JP ⁺ , USA ⁺	JP ⁺	D ^x , JP ⁺	AUS ⁺ , D ^x , DK ^x , JP ⁺	A ^x , D ^x , JP ⁺	A ^x , D ^x , JP ⁺	A ^x , D ^x , JP ⁺	A ^x , D ^x , JP ⁺
	11.1	5.3	10.0	20.0	15.0	15.0	15.0	15.0
<i>Autoritative Koordinierung</i>	AUS ⁺ , F, NZ ^x	AUS ^x , CDN ⁺ , DK ^x , F, NL, NZ ^x , P	AUS ^x , CDN ⁺ , DK ^x , F, N ^x , NZ ^x , P	B, F, N ^x , NL ^x , NZ ^x , P	B, F, NZ ^x	F	F	B, F
	16.7	36.8	35.0	30.0	15.0	5.0	5.0	10.0
<i>Pluralismus (keine Koordinierung)</i>	CDN ⁺ , UK	USA ⁺	USA ⁺	CDN ⁺ , UK, USA ⁺	CDN ⁺ , UK ⁺ , USA ⁺	CDN ⁺ , UK ⁺ , USA ⁺	CDN ⁺ , NZ ⁺ , UK ⁺ , USA ⁺	CDN ⁺ , FIN ^x , NZ ⁺ , S ^x , UK ⁺
	11.1	5.3	5.0	15.0	15.0	15.0	20.0	30.0
<i>Total</i>	18	100.0	19	100.0	20	100.0	20	100.0
	18	100.0	19	100.0	20	100.0	20	100.0

Klassischer Korporatismus definiert durch staatlich flankierte oder interverbandliche Koordinierung, Zentralisation und hohe Verpflichtungsfähigkeit.

* Periodenspezifische Modalwerte jährlicher Daten.

Portugal seit 1975, Spanien seit 1977.

Zentralisierte Lohnbildung (Scores 1-5.42 auf BCEN) *kursiv*.

^x Hohe (staatlich lizenzierte) Verpflichtungsfähigkeit, ⁺ Dominanz des Haus/Firmentarifs (Scores 11–12 auf BCEN).

Länder Codes: A = Österreich, AUS = Australien, B = Belgien, CDN = Canada, CH = Schweiz, D = Deutschland, DK = Dänemark, E = Spanien, FIN = Finnland, F = Frankreich, IRL = Irland,

I = Italien, JP = Japan, NL = Niederlande, N = Norwegen, NZ = Neuseeland, P = Portugal, S = Schweden, UK = Vereinigtes Königreich, USA = Vereinigte Staaten von Amerika

Zur Operationalisierung der Variablen siehe Anhang.

Tabelle 1 dokumentiert die Entwicklung der Lohnregulierung für den Beobachtungszeitraum, differenziert nach Subperioden. Als primäres Klassifikationsprinzip dienen die Regulierungsformen. Zur Visualisierung der ihnen zugrundeliegenden Strukturen sind Länder mit zentralisierten Lohnverhandlungssystemen kursiv gesetzt, und Länder mit hoher Verpflichtungsfähigkeit des Tarifsystems mit einem Stern markiert. Wie oben ausgeführt, kennzeichnen den klassischen Korporatismus interverbandliche oder staatlich flankierte Koordinierung in Verbindung mit Zentralisation und hoher Verpflichtungsfähigkeit des Tarifsystems.

Sein primäres Verbreitungsfeld fand der klassische Korporatismus in den nordischen Ländern. Dies deckt sich mit konventionellen Klassifikationen, in denen diese Länder regelmäßig Spitzenwerte auf den Korporatismusskalen erreichen. Abweichungen im Vergleich zum „Mainstream“ dieser Klassifikationen betreffen Österreich, Australien und die USA.

Auch Österreich wird gewöhnlich als ein Paradedfall des Korporatismus betrachtet. Dies liegt daran, daß das Lohnverhandlungssystem unzutreffenderweise als hochzentralisiert eingestuft wird. Tatsache ist, daß die Löhne seit den 50er Jahren auf sektoraler Ebene verhandelt werden und die Paritätische Kommission nie Einfluß auf materielle Fragen der Lohnbildung nahm. In den frühen 80er Jahren vollzog sich der Wechsel von der intraverbandlichen Koordinierung zur Lohnführerschaft. Daß die in der Paritätischen Kommission vertretenen Spitzenverbände so gut wie keine Rolle in der Lohnpolitik spielen, läßt sich an dem Umstand erkennen, daß Österreich seit längerer Zeit OECD-weit zu den Ländern mit den größten Lohndifferenzialen zählt (Rowthorn 1992, Wallerstein 1999).

Australien ist nach Tabelle 1 für längere Zeiträume dem klassischen Korporatismus zugerechnet. Den meisten Studien zufolge ist es ein Fall schwachen bzw. gemäßigten Korporatismus. Das Spezifikum Australiens liegt in den Modalitäten seiner staatlich flankierten Koordinierung, die immer auf bipartistischer Kooperation zwischen Gewerkschaften und einer Labour Regierung beruhte. Der Aufstieg und Fall des klassischen Korporatismus in Australien steht daher in direkter Abhängigkeit von der Zusammensetzung der Regierung. Dagegen ist der Standardfall staatlich flankierter Koordinierung der Tripartismus.⁶

Da das vorrangige Klassifikationskriterium in Tabelle 1 die Funktion der Arbeitsmarktparteien in der Lohnregulierung ist, gelten die USA als korporatistisch für jene Zeitspanne, in der eine Makrokoordinierung der Löhne gegeben war. Im Gegensatz dazu werden die USA üblicherweise als ausgeprägt pluralistisch eingestuft. Die Makrokoordinierung der frühen 70er Jahre ist als Grenzfall zu verstehen. Von anderen Ländern mit sektoraler Lohnführerschaft unterscheidet er sich dadurch, daß jegliche Koordinierungsintentionen fehlten, sodaß der Koordinierungseffekt sich ausschließlich aus „spill overs“ der Lohnabschlüsse in den gewerkschaftlich starken Bereichen in die übrigen Sektoren ergab (Kochan u.a. 1986). Da eine solche Koordinierung nur unter Vollbeschäftigung zustande kommen kann, verflüchtigte sie sich schon ab Mitte des Jahrzehnts.

Unabhängig von der Klassifikation dieser Fälle unterstreicht Tabelle 1 die praktische Relevanz des nichtklassischen Korporatismus. Dies zeigt sich unmittelbar in der Verbreitung der Lohnführerschaft und der intraverbandlichen Koordinierung. Ein Fall extremer Inkongruenz von Funktion und Struktur ist Japan, dessen Lohnpolitik im gesamten Beobachtungszeitraum durch Lohnführerschaft koordiniert wurde, wobei die Lohnabschlüsse regelmäßig auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene fixiert wurden und damit den größtmöglichen Grad an Dezentralisation aufweisen.⁷ Weiters folgt aus der näheren Betrachtung, daß sich selbst die staatlich flankierte Koordinierung nicht immer mit zentralisierter Lohnbildung verbindet. Ein Grund dafür ist, daß im Rahmen tripartistischer Spitzen-

⁶ Eine weitere Abweichung von diesem Standard ist Großbritannien, dessen korporatistische Lohnpolitik der 70er Jahre ebenfalls auf der Kooperation zwischen Gewerkschaften und Regierung aufbaute.

⁷ Diese Inkongruenz trägt wesentlich zu der hohen Varianz der Klassifikation von Japan auf Korporatismusskalen bei (Siaroff 1999).

abkommen häufig nur unverbindliche Empfehlungen für jene nachgelagerten Ebenen formuliert werden, auf denen über die Tarifabschlüsse entschieden wird. Nichtklassische Fälle staatlich flankierter Koordinierung kommen auch dadurch zustande, daß es an hoher Verpflichtungsfähigkeit mangelt.

Aus dynamischer Sicht wäre im Anschluß an die oben skizzierten sozioökonomischen Veränderungen ein universeller Trend von koordinierten zu unkoordinierten Lohnpolitiken zu erwarten. Solche Lohnpolitiken expandierten in der Tat, insbesondere nach dem wirtschaftspolitischen Paradigmenwechsel Anfang der 80er Jahre. Das Ausmaß dieser Expansion hielt sich aber insofern in Grenzen, als die überwiegende Mehrheit der Länder an koordinierten Politiken festhielt. Diese Persistenz ging allerdings mit substantiellen Veränderungen in der Koordinierungsform einher, wobei sich mehrere Anpassungsschübe unterscheiden lassen. Die 70er Jahre verzeichneten wachsende Staatsinterventionen, hauptsächlich in Form autoritativer Lohnkontrollen. Staatlich flankierte Koordinierung in Verbindung mit zentralisierten Tarifabschlüssen verbreitete sich von 1974 bis 1976, dadurch bedingt, daß der externe Schock der ersten Ölkrise unter der Bedingung fortgesetzter keynesianischer Wirtschaftspolitik deren einkommenspolitische Absicherung noch dringlicher machte. Dabei deutet das Anwachsen staatlicher Interventionen in die Lohnpolitik in allen ihren Erscheinungsformen darauf hin, daß die Schärfe der durch den Ölschock verursachten (Um)Verteilungsprobleme die autonome Koordinierungskapazität zentralisierter Lohnpolitik der Tarifparteien zunehmend überforderte. Interverbandliche Koordinierung als die eine (autonome) Form klassischen Korporatismus verschwand demzufolge von der Bildfläche.

Während der späten 70er und frühen 80er Jahre verlor auch staatlich flankierte Koordinierung an Bedeutung. Die Ursachen dafür sind die geringere Bereitschaft/Fähigkeit der Tarifparteien zur einkommenspolitischen Steuerung und/oder enttäuschende Erfahrungen mit deren Effektivität. Vor diesem Hintergrund ist die nachfolgende Renaissance (nichtklassischer) staatlich-flankierter Koordinierung, die in dieser Zeit häufiger praktiziert wurde denn je zuvor, überraschend. Dabei handelt es sich um eine europäische Entwicklung, die durch nationale Anstrengungen zur Vorbereitung auf den Binnenmarkt bzw. die Währungsunion ausgelöst wurden (Ferner/Hyman 1998).

Im Vergleich dazu verlief die Entwicklung der anderen nichtklassischen Korporatismen (intraverbandliche Koordinierung, Lohnführerschaft) weniger spektakulär. Zusammengenommen änderte sich deren Verbreitungsgrad über den gesamten Zeitraum kaum. Es veränderte sich aber deren jeweilige Länderzusammensetzung nachhaltig. Lohnführerschaft wurde korporatistischer, indem der Anteil der Länder mit hoher Verpflichtungsfähigkeit zunahm. Das umgekehrte gilt für intraverbandliche Koordinierung.

Diese Befunde widersprechen der These von der langfristigen Konvergenz auf Verfall des Korporatismus und stützen umgekehrt die Zyklizitätsannahme vom korporatistischen Sisyphus. Gleichzeitig wird durch sie evident, daß sich Sisyphus selbst nachhaltig veränderte. Anfang der 70er Jahre konnte der klassische Korporatismus als paradigmatischer Fall der Debatte nicht nur infolge der theoretisch relevanten Kongruenz von Funktion und Struktur sondern auch aus empirischer Sicht gelten. Denn zusammen mit intraverbandlicher Koordinierung war er die häufigste Version des Korporatismus. Danach verringerte sich seine Verbreitung kontinuierlich. Da sich in der Verpflichtungsfähigkeit der nationalen Tarifsysteme keinerlei Veränderungen ergaben, ist dieser Bedeutungsrückgang hauptsächlich auf Veränderungen im Zentralisationsgrad der Lohnbildung (BCEN) zurückzuführen.⁸ Über den gesamten Beobachtungszeitraum ist eine signifikante Dezentralisierung der Lohnbildung zu konstatieren ($t = 2,02, p = 0,06, n = 17$, t-Test). Ungeachtet dessen kam es dadurch zu keinem generellen Niedergang des Korporatismus. Es wuchs die Häufigkeit nichtklassischer (d.h. dezentralisierter) Formen der Lohnkoordinierung ab Mitte der 80er Jahre, die in der Folge ihren klassischen Gegenpart klar im Verbreitungsgrad übertrafen. Insgesamt

⁸ Die Ausnahme von dieser Regel ist Dänemark, das 1974 – 1976 alle Strukturmerkmale des klassischen Korporatismus aufwies, aber autoritativen Lohnkontrollen unterworfen war.

dokumentiert die Stabilität staatlich bereitgestellter Verpflichtungsfähigkeit des Tarifsystems in Verbindung mit signifikanter Dezentralisierung der Lohnfestlegung und starken Fluktuationen in der Form der Lohnkoordinierung die Mehrdimensionalität des Korporatismus. Eine Implikation dieses Tatbestandes ist, daß sich die zyklische Entwicklung des Korporatismus auf dessen Koordinierungsform beschränkt.

Eine weitere Implikation ist, daß nicht nur die Disorganisierungsthese, sondern auch die Kongruenzthese im Widerspruch zur empirischen Evidenz steht. Der Kongruenzthese zufolge sollte ein hoher Grad an Zentralisation und Verpflichtungsfähigkeit den Fortbestand koordinierter Lohnpolitik sichern. Aber in anbetracht der völligen Konstanz der Verpflichtungsfähigkeit und der signifikanten Dezentralisierung können diese Strukturvariablen die beobachtete Entwicklung nicht erklären. Erklärungsbedürftig ist vor allem die Persistenz korporatistischer Regulierung trotz für sie ungünstiger Veränderungen in den externen Rahmenbedingungen. Die hypothetische Antwort darauf führt zur Pfadabhängigkeitsthese. Danach verändern sich Institutionen selbst im Falle massiver Einbußen an Effektivität nur in begrenztem Ausmaß (North 1990).

4. Pfadabhängigkeit und institutioneller Wandel

Pfadabhängigkeit beruht auf symbiotischen Beziehungen zwischen Institutionen und Akteuren, aufgrund derer jeder grundlegende Wandel hohe Kosten verursacht (North 1990). Für die hier interessierende Lohnpolitik läßt sich die These formulieren, daß unter zwei Bedingungen die Kosten des an sich erwartbaren Wandels in Richtung auf dereguliert-pluralistische Lohnverhandlungssysteme so hoch sind, daß in Ländern, die diese Bedingungen erfüllen, dieser Wandel ausgeblieben ist. Diese Bedingungen sind zum einen der Primat des Verbandstarifs (im Vergleich zum Haus- bzw. Firmentarifvertrag) und andererseits eine vergleichsweise umfassende Beteiligung der Tarifverbände an staatlichen Regelungsaufgaben.

Die diesbezügliche Relevanz des Verbandstarifs liegt im makroökonomischen Gewicht seiner Effekte, die im Fall des Haustarifs nicht gegeben ist. Dominiert in einem Land der Haustarif, hat keines der zahlreichen einzelnen Lohnabkommen einen merklichen Einfluß auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung. Gleichzeitig sehen sich lohnpolitische Koordinierungsbemühungen infolge der Fragmentiertheit eines solchen Tarifsystems mit erheblichen Schwierigkeiten konfrontiert, sodaß auf derlei Bemühungen leicht verzichtet werden kann. Anders verhält es sich im Fall der Dominanz des Verbandstarifs, die sicherstellt, daß die Mehrzahl der Arbeitnehmer durch branchen- bzw. berufsspezifische oder zentrale Lohnabkommen erfaßt wird. Daß solche Abkommen gesamtwirtschaftlich belangreich sind, gibt auch unter der Voraussetzung einer monetaristisch-angebotsorientierten Wirtschaftspolitik einen wichtigen Anlaß für Staat und Tarifverbände, durch wechselseitige Kooperation die Makrokoordinierung der Löhne zu gewährleisten. Dies zeigt nicht zuletzt der Tatbestand, daß zwei Projekte, die diese Wirtschaftspolitik europaweit akzentuierten (Binnenmarkt und Währungsunion) den Anstoß zur Rückkehr zu staatlich flankierter Koordinierung gaben.

Ein analoger symbiotischer Wirkungszusammenhang besteht, wenn die Tarifverbände in staatliche Politiken stark eingebunden sind. „Paketlösungen“, die die Lohnpolitik mit anderen Politikfeldern verknüpfen, zählen zu den wesentlichen Ingredienzien makrokorporatistischer Regulierung (Lehmbruch 1984). Die wachsende Interdependenz zwischen den Politikfeldern verstärkt eher noch die Tendenz zu konzertierten „Sozialpakten“ dieses Zuschnitts (Hassel/Ebbinghaus 1999). Selbst neoliberal orientierten Regierungen fällt deshalb der Verzicht auf korporatistische Lohnkoordinierung schwer, sofern sie ein entwickeltes System verbandlicher Partizipation in anderen Politikfeldern vorfinden.

Zur Überprüfung des ersten Zusammenhangs transformieren wir BCEN in eine dichotomisierte Skala, die zwischen verbandstariflichen Systemen (Meßwerte 1-10 für BCEN) und haustariflichen Systemen (Meßwerte 11-12) differenziert. Weiters wird aufgrund des Skalenniveaus und der

kleinen Zahl von Fällen hier nur zwischen koordinierter und unkoordinierter Lohnregulierung unterschieden.⁹ Zur Messung der verbandlichen Partizipation an staatlichen Politiken wird ein kombinierter Index für Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften verwendet, der sich auf deren Partizipation in anderen Feldern der Wirtschafts- und Sozialpolitik als der Einkommenspolitik bezieht (AP).¹⁰ In diesem Fall erlauben die statistischen Prozeduren, zwischen korporatistischer Koordinierung, autoritativer Koordinierung und Nichtkoordinierung zu differenzieren.

⁹ Dies ist mit der Hypothese vereinbar. Wenn verbandstarifliche Regelungen tatsächlich gesamtwirtschaftlich bedeutend sind, dann wird der Regierung an der Koordinierung der Löhne mit gesamtwirtschaftlichen Erfordernissen – sei es auf korporatistische oder autoritative Weise – gelegen sein. Die nähere Betrachtung der diesbezüglichen Häufigkeitsverteilung bestätigt, daß sich korporatistische und autoritative Koordinierung zur Verhandlungsebene (Verbands- oder Haustarif) ähnlich verhalten.

¹⁰ Die Konstruktion dieses Index bereitet keine konzeptionellen Probleme, da eine hohe positive Korrelation zwischen den Partizipationsscores für Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften besteht.

Tabelle 2: Lohnregulierung und dominante Verhandlungsebene

Lohn- regulierung	1970–1973		1974–1976		1977–1979		1980–1982		1983–1985		1986–1990		1991–1993		1994–1996	
	VT	HT	VT	HT	VT	HT	VT	HT	VT	HT	VT	HT	VT	HT	VT	HT
	%		%		%		%		%		%		%		%	
Koordiniert*	92.9	75.0	100. 0	66.7	100. 0	66.7	93.8	50.0	100. 0	40.0	100. 0	25.0	100. 0	20.0	85.7	20.0
Unkoordiniert	7.1	25.0	0.0	33.3	0.0	33.3	6.3	50.0	0.0	60.0	0.0	75.0	0.0	80.0	14.3	80.0
n	18		19		20		20		20		20		20		20	
Fisher's exact test	0.41		0.16		0.15		0.09		0.01		0.00		0.00		0.01	

VT = Verbandstarif (Scores 1–10 auf BCEN)

HT = Haus/Firmentarif (Scores 11–12 auf BCEN)

* Koordinierte Lohnregulierung = klassischer Korporatismus, andere Korporatismen oder autoritative Koordinierung (Tabelle 1)

Zur Operationalisierung der Variablen siehe Anhang.

Tabelle 3: Lohnregulierung und Mitsprache der Verbände in der staatlichen Wirtschafts- und Sozialpolitik

Lohnregulierung*	Verbandliche Mitsprache (AP)**							
	1970–1973	1974–1976	1977–1979	1980–1982	1983–1985	1986–1990	1991–1993	1994–1996
Korporatistisch	1.58	1.66	1.60	1.62	1.53	1.67	1.71	1.72
Autoritativ	1.65	1.35	1.38	1.54	1.79	1.66	1.78	1.89
Unkoordiniert	1.02	0.35	0.35	0.69	0.63	0.63	0.51	0.77
Mittelwert	1.52	1.48	1.46	1.46	1.44	1.51	1.47	1.45
Varianzanalyse								
F-test	1.22	4.59	3.37	5.45	7.17	9.91	25.99	13.88
sign.	0.33	0.03	0.06	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00
n	17	18	20	20	20	20	20	20

* Klassifikation nach Tabelle 1.

** Periodendurchschnittswerte.

Zur Operationalisierung der Variablen siehe Anhang.

Die empirische Analyse (Tabelle 2 und 3) bestätigt die Annahme der Pfadabhängigkeit. Koordinierte und unkoordinierte Lohnregulierung kovariieren signifikant mit verbandstariflichen Systemen einerseits, bzw. dem Haustarif andererseits ab den frühen 80er Jahren. Dies ist genau jene Zeit, zu der die Lohnregelung unter verstärktem neoliberalen Deregulierungsdruck geriet. Diese Divergenz wird im Fall verbandlicher Partizipation schon Mitte der 70er Jahre sichtbar. Seither koinzidiert unkoordinierte Lohnregulierung mit einem signifikant niedrigerem Partizipationsgrad der Verbände im Vergleich zu koordinierten Systemen. Die Schlußfolgerung ist, daß sich koordinierte und unkoordinierte Lohnregulierung grundlegend im institutionalisierten Beziehungsgefüge zwischen Staat und Tarifparteien unterscheiden. Da diese Gefüge jeweils hohe Kosten eines Systemwechsels zwischen Korporatismus und Pluralismus begründen, bereiten sie pfadabhängigen Anpassungsprozessen den Weg.

5. Leistungsstandards und Leistungseffekte

Wenn man von der Standardannahme ausgeht, daß korporatistische Steuerungsleistungen nur dann effektiv erbracht werden können, wenn sie sich auf klassische, d.h. kongruente Strukturen (staatliche Lizenzierung, hoher Zentralisations- und Konzentrationsgrad) stützen, wäre aus dem oben beobachteten Trend in Richtung nichtklassische Strukturen eine Verschlechterung der Performanz in den betroffenen Ländern – im Vergleich zu Ländern, die die klassische Variante aufrechtzuerhalten vermochten und zu jenen Ländern, deren pluralistische Strukturen sich leichter in ein neoliberales Wirtschaftsregime einbauen lassen - abzuleiten.

Die empirische Analyse dieser Frage setzt zunächst die Abklärung von Performanz voraus. Dies ist nicht nur ein Problem der Operationalisierung. Denn es ist nicht auszuschließen, daß sich im Zuge des wirtschaftspolitischen Paradigmenwechsels während des Beobachtungszeitraums auch die Leistungsanforderungen bzw. –standards lohnpolitischer Regulierung verändert haben

Es ist die Prämisse aller Studien der Performanz des Makrokorporatismus, daß dessen Relevanz in spezifischen Lohn- und Arbeitskosteneffekten liegt, die ihrerseits ihren Niederschlag in einer - im Vergleich zu anderen institutionellen Arrangements - differentiellen Leistungsbilanz hinsichtlich Beschäftigung, Inflation etc finden (Therborn 1987). Die folgende Analyse konzentriert sich auf die Lohn- bzw. Arbeitskosten infolge der Schlüsselstellung, die sie in dieser Argumentationskette einnehmen.

Im Zuge der Lohnbildung werden zum einen das Lohnniveau und zum andern die Lohnstruktur festgelegt. Korporatistische Lohnregulierung bezieht sich traditionellerweise auf beide Probleme, mit dem Anspruch, einerseits die Lohnsteigerungen zu moderieren (d.h. im Einklang mit gesamtwirtschaftlichen Erfordernissen wie Beschäftigung und Preisstabilität zu halten) und andererseits die Lohndifferenziale so gering wie möglich zu halten. Aus orthodoxer Sicht ist beides nur im Rahmen klassischer Strukturen möglich. Die Frage ist, ob sich die Relevanz dieser beiden Leistungsstandards durch den wirtschaftspolitischen Paradigmenwechsel geändert hat. Daß die Lohnmoderierung ein Leitthema korporatistischer Steuerung über den gesamten Beobachtungszeitraum ist, belegt eine Vielzahl von nationalen Fallstudien (z.B. OECD 1979, Ferner/Hyman 1998). Anders verhält es sich mit der Nivellierung der Lohnstruktur.

In der Ära keynesianischer Wirtschaftsregimes war man zwar um Lohnmoderierung zwecks Inflationseindämmung bemüht, anerkannte aber auch die positiven, nachfragestimulierenden Effekte von Lohnsteigerungen. Dies führte häufig zur Einführung von Systemen der Lohnindexierung, die versuchten, die Sicherung der Massenkaufrkraft in Einklang mit Stabilitätsanforderungen zu halten. Dies begründete einen ex post Ansatz der Lohnmoderierung, insofern die indexgebundenen Lohnzuwächse den bereits realisierten Preissteigerungen folgten. Hinsichtlich der Lohnstruktur wirkte die Indexierung nivellierend. Dies entsprach einer generellen Präferenz für solidaristisch-egalitäre Lohnpolitiken, die durch zentralistische Lohnabkommen implementiert wurden. Insgesamt reflektierte dieses Arrangement einen spezifischen Kompromiß zwischen Kapital und Arbeit. Bei

gegebener Vollbeschäftigung war den Arbeitgebern an der Zentralisierung der Lohnbildung gelegen, um auf diese Weise den Lohnwettbewerb der Unternehmen um knappe Arbeitskräfte einzudämmen. Von den Gewerkschaften wurde im Gegenzug die Orientierung an egalitären Zielen eingefordert. Die Grundlage dafür war, daß die Gewerkschaften über eine attraktive Alternative zur Zentralisation der Lohnbildung verfügten: die volle Ausschöpfung der durch den Lohnwettbewerb ausgedehnten Konzessionsspielräume der Unternehmen durch dezentralisierte Verhandlungen in den Betrieben. Die Wellen spontaner Massenstreiks in den späten 60er und frühen 70er Jahren zeigen, daß diese Option auch von den Arbeitnehmern selbst, in offenem Widerspruch zu den Zielen der zentralisierten Einkommenspolitik wahrgenommen wurde.

Mit dem wirtschaftspolitischen Paradigmenwechsel vollzog sich auch ein Wandel in der Zielrichtung der Lohnmoderierung von nachfrageorientierten zu angebotsorientierten Erwägungen. Ins Zentrum der Bemühungen um Lohnmäßigung rückte die Absenkung der komparativen Arbeitskosten als Voraussetzung der Sicherung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit und der Beschäftigung. Anders als die ex post Orientierung nachfrageorientierter Lohnmoderierung begünstigt dies einen antizipatorischen Ansatz. Z.B. einigten sich 1987 Dänemarks Tarifspitzenverbände darauf, die Lohnzuwächse niedriger als in den Wettbewerbsländern zu halten (Due u.a.1995). Das 1992 für Norwegen vereinbarte tripartistische Abkommen beinhaltet u.a. auch die Verpflichtung zur Lohnmäßigung mit dem Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit des Landes innerhalb von 5 Jahren um etwa 10 % zu erhöhen (Dølvik/Stokke 1998). In Italiens tripartistischem Pakt von 1993 wird der besondere Stellenwert der Einkommenspolitik als Mittel der Absenkung der Inflationsrate auf den Durchschnitt der stabilsten Länder der EG hervorgehoben (EIRR 1993). Diese Liste von Fällen angebotsorientierter Lohnkoordinierung ließe sich noch weiter fortführen. In einigen Ländern beruht sie nicht auf einem Abkommen der Spitzenebene. In Deutschland und Österreich wird sie ohne jede explizite Vereinbarung praktiziert. In Schweden stützt sie sich auf ein sektorales Abkommen für die Industrie aus dem Jahr 1997. In jedem Fall gilt, daß korporatistische Lohnmoderierung ihren Stellenwert auch im Rahmen angebotsorientierter Strategien erhalten kann.. Dagegen wird Lohnstrukturnivellierung obsolet. Vielmehr wird Entnivellierung zur Devise, insofern Angebotsorientierung die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes impliziert.

Hinter dieser Entwertung solidarischer Lohnpolitik verbirgt sich ein grundlegender Wandel in den Macht- und Interessenverhältnissen. Im Rahmen keynesianischer Wirtschaftsregimes ist Lohnmoderierung nur mittels Makrokoordinierung möglich. Dem entspricht der allgemeine Trend in Richtung koordinierter Lohnpolitiken in den 70er Jahren (Tabelle 1). Seit dem wirtschaftspolitischen Paradigmenwechsel gibt es dazu eine monetaristische Alternative: die Disziplinierung der Tarifparteien durch eine restriktive Geldpolitik. Sie erhält auch dadurch besonderes Gewicht, daß die geforderte Flexibilisierung der Löhne leichter in unkoordinierten und dezentralisierten Verhandlungsstrukturen durchsetzbar scheint. Im Zusammenspiel mit hoher Arbeitslosigkeit hat all dies zur Folge, daß die Chance zum Austritt aus der Makrokoordinierung von den Gewerkschaften auf die Regierungen und Arbeitgeber überging. In dem Maß, in dem der wachsende Überhang an Arbeitskräften den Lohnwettbewerb der Unternehmen abschwächte, verflüchtigte sich deren Interesse an zentralisierten Lohnabkommen. Sie sind es nun, denen die Verbetrieblichung der Lohnpolitik ungleich größeren Nutzen verspricht, da die Konkurrenz der Arbeitnehmer um Arbeitsplätze unter diesen Bedingungen stärker als in anderen Verhandlungssystemen zum Tragen kommt. Gegengleich veränderte sich die Interessenlage der Gewerkschaften, denen nun an einer koordinierten und möglichst zentralisierten Lohnbildung gelegen sein muß.

Dieser, durch den wirtschaftspolitischen Paradigmenwechsel bedingte Wandel in den Interessen- und Machtkonstellationen mündete in einen Konflikt um die zukünftigen Spielregeln und Prioritäten der Lohnregulierung. Der massive Verfall korporatistischer Regulierung in den späten 70er und frühen 80er Jahren deutet darauf hin, daß damals dieser Konflikt kulminierte. Nicht in allen Ländern gelang es den Gewerkschaften, einen neuen Klassenkompromiß zu erreichen. Die oben dargelegten Befunde zur Pfadabhängigkeit unterstreichen, daß dies nur im begünstigendem Kontext institutionalisierter Verbandstarife und verbandlicher Beteiligung an staatlichen Politiken möglich

war. Allerdings kamen die Gewerkschaften als schwächere Arbeitsmarktpartei nicht umhin, auf die Arbeitgeberforderung nach einer größeren Lohnspreizung einzugehen – ebenso wie die Arbeitgeber sich unter keynesianischer Ägide auf solidarische Lohnpolitiken einlassen hatten müssen. Insgesamt besteht die Geschäftsgrundlage des neuen korporatistischen Klassenkompromisses in der Fortführung der Lohnkoordinierung in gesamtwirtschaftlichem Interesse in Verbindung mit einer Dezentralisierung der Lohnabschlüsse zwecks größerer Flexibilität und Entnivellierung. Seine Umsetzung erfolgte im Wege organisierter Dezentralisierung (Traxler 1995): die Vereinbarungen der höheren Ebene setzen einen Rahmen der den Akteuren der nachgelagerten Ebene Handlungsspielräume spezifischer, maßgeschneiderter Lösungen eröffnet. In den 80er Jahren kam es zu organisierter Dezentralisierung im Verhältnis zwischen der zentralen und sektoralen Ebene. In einigen Ländern (z.B. Dänemark, Niederlande) setzte dies zunächst die Restaurierung der Konsensfindungsprozesse auf der zentralen Ebene voraus. Dies führte jedoch nicht eigentlich zu Zentralisationsprozessen, da in diesen wie auch in den anderen Fällen organisierter Dezentralisierung die zentralen Abkommen nur unverbindliche Empfehlungen formulierten, sodaß die sektoralen Tarifparteien den Primat in der Lohnbildung je nach den konkreten Umständen erhielten bzw. aufrecht halten konnten. Eine zweite Phase organisierter Dezentralisierung setzte in den 90er Jahren ein, in deren Verlauf die sektoralen Lohnabschlüsse Regelungskompetenzen an die Betriebsparteien delegierten. Dies änderte nichts an der Dominanz der sektoralen Ebene, da deren Abkommen einen verbindlichen Rahmen für die Entscheidungsspielräume der Betriebsparteien setzten. In allen Ländern, die in Tabelle 1 als Fälle korporatistischer Koordinierung in den 90er Jahren angeführt sind, kam es mit Ausnahme Portugals zu dieser Form organisierter Dezentralisierung.

All dies verdeutlicht, daß die Renaissance des Korporatismus nach seinem Niedergang nicht bloß Zyklichkeit im Sinne der Neuaufnahme alter Praktiken bedeutete. Vielmehr kam es zu folgenreichen Veränderungen in den Leistungsstandards, Koordinierungsformen und Strukturen, wobei der Übergang vom alten zum neuen Korporatismus an der Wende von den 70er zu den 80er Jahren im Gefolge des wirtschaftspolitischen Paradigmenwandels vonstatten ging. In funktionaler Hinsicht läßt sich dieser Übergang als Wechsel von der nachfrageorientierten zur angebotsorientierten Lohnkoordinierung und in struktureller Hinsicht als Transformation der klassischen in schlanke Strukturen begreifen.

Die verbleibende Frage ist, ob durch diese seine Metamorphose es schwieriger oder leichter für den korporatistischen Sisyphus wurde, seine Bürde zu tragen. Aus orthodoxer Sicht sollten die Schwierigkeiten zugenommen haben. Der empirische Test dieser Hypothese beschränkt sich auf die Lohnmoderierung. Dies liegt daran, daß vergleichbare Zeitreihendaten zur Lohnstruktur für die betrachteten Länder im Beobachtungszeitraum nicht vorliegen. Hinzu kommt, daß die einschlägigen komparativen Studien in dem egalitären Effekt des klassischen Korporatismus übereinstimmen. Danach nimmt die Lohnnivellierung signifikant mit dem Zentralisationsgrad der Lohnbildung zu (Rueda/Pontusson 1997, Wallerstein 1999). Im Gegensatz dazu gelten die komparativen Leistungseffekte des Korporatismus hinsichtlich Lohnmoderierung als kontroversiell (z.B. Calmfors/Driffill 1988, Soskice 1990). In operationalisierten Kategorien wäre der orthodoxen Korporatismustheorie zufolge zu erwarten, daß die staatlich garantierte Verpflichtungsfähigkeit (BGOV) des Tarifsystems sowie die Zentralisierung der Lohnbildung (BCEN) einen signifikant mäßigenden Einfluß auf die Arbeitskostenentwicklung nehmen sollten. Als Maßzahlen für Lohnmäßigung werden die Veränderungsraten der nominellen Lohnkosten (LCN) und der Lohnstückkosten (LCU) herangezogen. Die Regressionsmodelle beziehen sich auf einen Panel von acht Periodendurchschnittswerten (siehe Tabelle 1), wobei für gemeinsame Trends in der abhängigen Variablen durch eine Periodendummyvariable (die den Achsabschnitt nach Maßgabe der Periode verschiebt) kontrolliert wird.¹¹ Die Modelle wurden auf serielle Korrelation mittels Durbins m-Test überprüft (Kmenta 1990). Im Fall serieller Korrelation wurde eine zeitlich verzögerte Variable eingeführt. Panel-korrigierte Standard-

¹¹ Im Einklang mit der zu testenden Hypothese stellt dieses Design auf den Einfluß der länder- bzw. institutionenvergleichenden Dimension ab.

fehler wurden zur Korrektur von Panel-Heteroskedastizität und kontemporärer Korrelation berechnet (Beck/Katz 1995).

Es ist anzunehmen, daß auch andere als die hier interessierenden Faktoren die Arbeitskostenentwicklung beeinflussen. Die wichtigsten unter ihnen sind als Kontrollvariable berücksichtigt. Die Geldpolitik (MR) definiert die Lohnerhöhungsspielräume, indem sie inflationäre Abschlüsse entweder monetär alimentiert oder restringiert. Arbeitslosigkeit (UE) wie auch hohe Außenhandelsverflechtung (OPEN) wirken dämpfend auf die Arbeitskostenentwicklung (Blanchflower/Oswald 1994, Danthine/Hunt 1994). Weiters ist für das Wachstum des BIP zu kontrollieren, da die Lohnabschlüsse dem Konjunkturzyklus folgen.

Die beiden Strukturvariablen des Korporatismus (BGOV, BCEN) gehen in die Modelle getrennt und als interaktiver Term (BGOVxBCEN) ein. Denn es ist nicht auszuschließen, daß die beiden Variablen in ihren Effekten divergieren. So mag die Effektivität tarifpolitischer Zentralisationsprozesse daran ihre Grenze finden, daß freiwillige Verbände die Konformität ihrer Mitglieder nicht einfach durch Anordnung sichern können; die Wirksamkeit gesetzlicher Verpflichtungsfähigkeit ist ungewiß, weil die Praktiken der Arbeitsbeziehungen sich nicht notwendig mit den Rechtsnormen decken. Denkbar ist auch, daß Zentralisation und Verpflichtungsfähigkeit erst im Zusammenwirken ihre höchste Wirkung entfalten.

Tabelle 4: Die Arbeitskosteneffekte der Struktur des Lohnverhandlungssystems (1970–1996), 20 OECD Länder^a

	LCN	LCU
y_{t-1}	0.41** (2.52)	0.30* (1.88)
MR	-4.57*** (-3.48)	-4.98*** (-3.55)
UE	-0.14* (-1.78)	-0.19** (-2.36)
OPEN	-0.12 (-0.15)	-0.71 (-0.87)
GDP	-0.21 (-1.09)	-0.35 (-1.59)
BCEN*	3.39** (2.30)	3.58*** (2.78)
BGOV ⁺	-2.28*** (-2.94)	-2.49** (-3.16)
BCEN×BGOV	-4.05** (-2.03)	-5.25*** (-2.61)
Konstante	17.04*** (24.15)	15.33 (29.75)
korr. R ²	0.76	0.72
n	138	138
F-Test	0.00	0.00

^a Siehe Tabelle 1.

Zentrierte Variable; Regressionskoeffizient mit panel-korrigierten Standardfehlern in Klammer auf Basis eines kombinierten Zeitreihen-Querschnittsmodells mit Periodendummies (nicht dokumentiert) für Datensätze mit fehlenden Beobachtungen (Franzese 1996). * $p \leq 0.10$, ** $p \leq 0.05$, *** $p \leq 0.01$.

y_{t-1} : Abhängige Variable der Vorperiode;

BCEN*: Zentralisationsgrad bei niedriger Verpflichtungsfähigkeit;

BGOV⁺: Hohe Verpflichtungsfähigkeit (niedrige Verpflichtungsfähigkeit als Referenzkategorie);

BCEN×BGOV: Konditionaler Effekt von BCEN in Abhängigkeit davon, ob BGOV hoch oder niedrig ist (siehe im einzelnen Tabelle 5).

F-Test: Gemeinsamer Test auf die statistische Relevanz der Lohnverhandlungsstrukturen (BCEN*, BGOV⁺, BCEN×BGOV).

Zur Operationalisierung der Variablen siehe Anhang.

Da die Ergebnisse für die nominellen Arbeitskosten und die Lohnstückkosten weitgehend übereinstimmen (Tabelle 4), können sie gemeinsam diskutiert werden. Für die Kontrollvariablen gilt, daß sowohl eine restriktive Geldpolitik als auch hohe Arbeitslosigkeit einen signifikant dämpfenden Einfluß auf die Arbeitskosten ausüben. Hohe Außenhandelsverflechtung wirkt in der erwarteten Weise, bleibt dabei aber insignifikant. Die negative (insignifikante) Beziehung zwischen Zuwächsen der Arbeitskosten und des BIP ist vermutlich auf eine zeitlich verzögerte Reaktion der Lohnpolitik auf Konjunkturaufschwünge zurückzuführen.¹²

Daß bemerkenswerteste Ergebnis der Analyse ist, daß die These von der lohnmäßigen Funktion zentralisierter Lohnpolitik widerlegt wird. Vielmehr zeigt sich, daß die Arbeitskosten sogar signifikant mit dem Zentralisationsgrad *wachsen*, wenn es an hoher (staatlich bereitgestellter) Verpflichtungsfähigkeit mangelt (BCEN*). Ein signifikanter Lohnkostendämpfungseffekt geht von der Zentralisierung nur in Verbindung mit hoher Verpflichtungsfähigkeit aus (BCENxBGOV). Der Schlüssel zur Lohnmoderierung ist hohe Verpflichtungsfähigkeit, die im Vergleich zu niedriger Verpflichtungsfähigkeit die Arbeitskosten signifikant dämpft.

¹² Im Fall der Lohnstückkosten kommt noch hinzu, daß deren Nenner durch Wachstum des BIP größer wird.

Tabelle 5: Die konditionalen Effekte der Zentralisation und Verpflichtungsfähigkeit des Lohnverhandlungssystems auf die Arbeitskosten (LCN; LCU)

LCN	Zentralisation (BCEN)					Koeffizient
	sehr niedrig	niedrig	mittel	hoch	sehr hoch	
Verpflichtungs- fähigkeit (BGOV)						
niedrig	-1.36	-0.68	0.00	0.68	1.36	3.39** (1.48)
hoch	-2.02	-2.15	-2.28	-2.41	-2.54	-0.66 (1.16)
Koeffizient	-0.66 (0.73)	-1.47 (0.64)	-2.28** (0.77)	-3.09*** (1.06)	-3.90*** (1.39)	
LCU						
Verpflichtungs- fähigkeit (BGOV)						
niedrig	-1.43	-0.72	0.00	0.72	1.43	3.58*** (1.29)
hoch	-1.82	-2.15	-2.49	-2.82	-3.16	-1.68 (1.32)
Koeffizient	-0.39 (0.93)	-1.44 (0.76)	-2.49** (0.79)	-3.54*** (0.99)	-4.59*** (1.29)	

* $p \leq 0.10$, ** $p \leq 0.05$, *** $p \leq 0.01$

Die Einträge in den Randspalten und -zeilen der Doppeltabelle sind die Koeffizienten der Variablen berechnet auf der Grundlage des jeweils angegebenen Scores für die andere Variable, auf der Basis der Modelle aus Tabelle 4.

Die anderen Einträge sind die geschätzten Abweichungen der Lohn(stück)kostenzuwächse der durch Spalten- und Zeilentitel definierten Kombination BGOV-BCEN jeweils von der Referenzkategorie (mittlere Zentralisation und niedrige Verpflichtungsfähigkeit).

Zur Operationalisierung der Variablen siehe Anhang.

Es ist daher die Interaktion der Lohnverhandlungsstrukturen für den Gesamteffekt bestimmend. Tabelle 5 dokumentiert diese Interaktionseffekte im Detail. Für diese Analyse wurde die Kombination von niedriger Verpflichtungsfähigkeit und mittlerem Zentralisationsgrad als Referenzkategorie herangezogen, um die komparativen Arbeitskosteneffekte alternativer Kombinationen von Verpflichtungsfähigkeit und Zentralisation darzustellen. Der Koeffizient für niedrige Verpflichtungsfähigkeit in der letzten Spalte rechts ist ex definitione identisch mit BCEN* in Tabelle 4, und indiziert demgemäß, daß die Arbeitskosten signifikant mit dem Zentralisationsgrad zunehmen. Gleichzeitig ist der Koeffizient für hohe Verpflichtungsfähigkeit in derselben Spalte insignifikant. Dies bedeutet, daß bei gegebener hoher Verpflichtungsfähigkeit Unterschiede im Zentralisationsgrad des Tarifsystems zu keinen signifikant differentiellen Arbeitskosteneffekten führen. Die Koeffizienten in der jeweils letzten Zeile für LCN und LCU vergleichen die Arbeitskosteneffekte von hoher und niedriger Verpflichtungsfähigkeit für jeweils ein- und denselben Zentralisationsgrad. Sie machen ersichtlich, daß hohe Verpflichtungsfähigkeit signifikant geringere Arbeitskostenzuwächse auf allen Verhandlungsebenen aufweist, ausgenommen die beiden dezentralisiertesten Verhandlungssysteme, wo die Unterschiede insignifikant bleiben.

Die Quintessenz dieser Befunde ist, daß sich alternative Strukturkonfigurationen des Korporatismus in ihren Leistungseffekten sowohl untereinander als auch von akzentuiert pluralistischen Strukturen (völlige Dezentralisierung in Verbindung mit niedriger Verpflichtungsfähigkeit) unterscheiden. In Abhängigkeit von der jeweiligen Verpflichtungsfähigkeit generiert Zentralisation, die gemeinhin als Konstituens korporatistischer Strukturen betrachtet wird, sogar kontrastierende Arbeitskosteneffekte. Der orthodoxen Sicht ist insofern zuzustimmen, als die Vollversion des klassischen Korporatismus (zentralisierte Lohnbildung bei hoher Verpflichtungsfähigkeit) eine ausgezeichnete Performanz aufweist. Entgegen dieser Sicht gibt es aber funktionale Äquivalente zu diesem Arrangement. Wie Tabelle 5 zeigt, gibt es keine signifikanten Unterschiede in der Performanz unterscheidbarer Zentralisationsgrade, vorausgesetzt, die Verpflichtungsfähigkeit ist hoch. Im Fall niedriger Verpflichtungsfähigkeit erweisen sich relativ dezentralisierte Systeme als vorteilhaft. Hervorzuheben ist insbesondere, daß der oben gefundene, durch Dezentralisationsprozesse ausgelöste Trend von klassischen zu nichtklassischen Strukturen entgegen der orthodoxen Position *keine* Verschlechterung der Performanz bewirkte. Denn die Dezentralisierung zeitigte in Verbindung mit hoher Verpflichtungsfähigkeit keine signifikanten Veränderungen in der Lohnmäßigung; unter der Prämisse niedriger Verpflichtungsfähigkeit führte sie sogar zu einer Verbesserung der diesbezüglichen Performanz.

Die bisherige Analyse bezog sich auf die Langfristeffekte der Strukturen der Lohnbildung. Sie läßt offen, ob es Veränderungen in deren Performanz im Zeitablauf, etwa durch den wirtschaftspolitischen Paradigmenwechsel gegeben hat. Diese Frage läßt sich mit Hilfe von Querschnitt-Regressionsmodellen klären, die für jede der Perioden berechnet werden, die in die Analyse nach Tabelle 4 eingingen. Davon abgesehen stimmt das Design dieser Modelle mit dieser Analyse überein. Die Ergebnisse dieser Modelle faßt Tabelle 6 zusammen, wobei der Kürze halber auf die Dokumentation der Kontrollvariablen mit Ausnahme der besonders relevanten Geldpolitik verzichtet wird. Tatsächlich zeigen sich im Zeitablauf Veränderungen im Leistungsprofil. Die von der Langfristanalyse bekannten Leistungseffekte sind bis in die frühen 90er Jahre gegeben. Sie sind allerdings relativ schwach ausgeprägt in der Zeit von 1974 – 1976. Eine Erklärung dafür sind die enormen Anpassungsprobleme im Zusammenhang mit der ersten Ölkrise. Jenseits aller strukturellen Gegebenheiten mangelte es damals offensichtlich an der kurzfristigen Bereitschaft, die einkommenspolitischen Konsequenzen aus diesem externen Schock zu ziehen. Dafür spricht auch die Expansion autoritativer Lohnkoordinierung selbst in Ländern (Australien, Dänemark) mit klassischen Strukturen (Tabelle 1). Ab Anfang der 90er Jahre schwächen sich die beobachteten Leistungseffekte der Lohnbildungsstrukturen ab und verschwinden allmählich völlig. Analoges gilt für die Erklärungskraft der Modelle insgesamt.

Tabelle 6: Die periodenspezifischen Arbeitskosteneffekte der Struktur des Lohnverhandlungssystems

LCN	1970–1973 n = 18	1974–1976 n = 19	1977–1979 n = 20	1980–1982 n = 20	1983–1985 n = 20	1986–1990 n = 20	1991–1993 n = 20	1994–1996 n = 19
MR	-6.29 ^{***} (-5.73)	-26.12 ^{***} (-3.25)	-3.35 (-1.11)	-18.21 ^{***} (-7.15)	-9.69 ^{***} (-5.11)	-6.97 ^{***} (-5.12)	-2.71 (-0.81)	1.23 (0.77)
BCEN*	7.39 ^{***} (2.66)	8.00 [*] (1.76)	19.39 ^{***} (4.04)	2.84 (1.62)	2.29 (1.23)	4.54 ^{***} (4.36)	3.52 [*] (1.80)	0.51 (0.24)
BGOV ⁺	-2.40 ^{***} (-3.28)	-3.28 [*] (-1.67)	-7.55 ^{***} (-5.14)	-1.49 (-1.59)	-3.23 ^{***} (-3.13)	-2.16 ^{**} (-2.17)	-3.16 ^{**} (-2.20)	0.16 (0.18)
BCENxBGOV	-5.98 ^{**} (-2.39)	-9.01 (-1.64)	-18.95 ^{***} (-4.13)	-9.31 ^{***} (-3.45)	4.33 (1.49)	-5.44 ^{**} (-2.16)	-4.87 (-1.25)	0.94 (0.33)
Konstante	13.47 ^{***} (7.52)	24.42 ^{***} (6.75)	23.62 ^{***} (8.86)	11.03 ^{***} (6.12)	16.00 ^{***} (5.44)	9.22 ^{***} (5.44)	6.25 ^{***} (2.63)	2.32 (1.34)
R ²	0.73	0.47	0.75	0.72	0.63	0.40	0.03	-0.40
LCU								
MR	-5.17 ^{***} (-4.86)	-22.04 ^{***} (-3.38)	-4.38 ^{**} (-2.00)	-20.63 ^{***} (-6.19)	-10.89 ^{***} (-4.99)	-6.92 ^{***} (-3.77)	-2.51 (-1.01)	1.85 (1.60)
BCEN*	8.06 ^{***} (3.60)	4.29 (1.00)	17.36 ^{***} (6.48)	1.22 (0.41)	1.83 (1.02)	3.18 ^{**} (2.13)	2.24 (1.42)	0.83 (0.52)
BGOV ⁺	-1.27 ^{**} (-2.30)	-3.33 [*] (-1.67)	-5.84 ^{***} (-6.16)	-1.15 (-1.10)	-3.15 ^{***} (-2.83)	-0.98 (-0.86)	-3.41 ^{***} (-2.84)	-0.47 (-0.78)
BCENxBGOV	-7.87 ^{***} (0.00)	-5.46 (-1.05)	-19.72 ^{***} (-5.68)	-10.00 ^{***} (-2.72)	4.35 (1.41)	-4.90 [*] (-1.85)	-5.09 (-1.53)	-3.65 (-1.57)
Konstante	12.61 ^{***} (9.65)	22.44 ^{***} (7.23)	22.36 ^{***} (9.69)	11.06 ^{***} (5.26)	17.10 ^{***} (5.79)	7.29 ^{***} (3.47)	6.07 ^{***} (3.23)	2.36 (1.52)
R ²	0.61	0.42	0.73	0.64	0.70	0.28	0.06	-0.10

Querschnittsmodelle mit analoger Spezifikation wie jener in Tabelle 4; Kontrollvariable mit Ausnahme von MR nicht dokumentiert.

* p ≤ 0.10, ** p ≤ 0.05, *** p ≤ 0.01

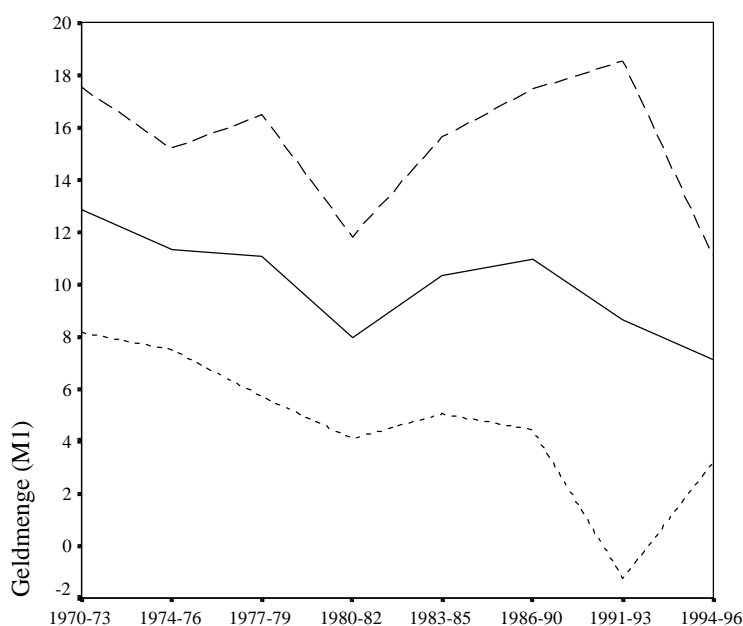
Zur Operationalisierung der Variablen siehe Anhang.

Die nähere Betrachtung des langfristigen Verlaufs der Geldpolitik und der Arbeitskosten hellt die Hintergründe dieser Entwicklung auf. Während der 70er und frühen 80er Jahre gab es eine Tendenz zu restriktiver Geldpolitik (Abbildung 1). Diese Tendenz kehrte sich in den übrigen 80er Jahren um, wobei die Divergenz im Ländervergleich zunahm. Ab den frühen 90er Jahren konvergierte die Geldpolitik klar auf Stabilitätsorientierung. Bei einer solchen Konvergenz verflüchtigen sich die wahrnehmbaren Effekte der Geldpolitik in einem ländervergleichenden Design, das auf die Analyse nationaler Unterschiede in der Geldpolitik abstellt, ohne daß daraus zu folgern wäre, die Geldpolitik hätte ihren Einfluß auf die Lohnbildung verloren.

Die Arbeitskostenzuwächse verringerten sich kontinuierlich nach Mitte der 70er Jahre (Abbildung 2). In dieser Hinsicht variierten die einzelnen Länder beträchtlich bis Mitte der 80er Jahre; danach konvergierten sie eindeutig auf abnehmende Zuwachsraten. Es liegt auf der Hand, daß jedes ländervergleichende Modell unter diesen Umständen an Erklärungskraft verliert. Dabei kann die Konvergenz der Geldpolitik die Konvergenz der Lohnpolitik nicht völlig erklären, da erstere später als letztere begann und auch weniger akzentuiert verlief.

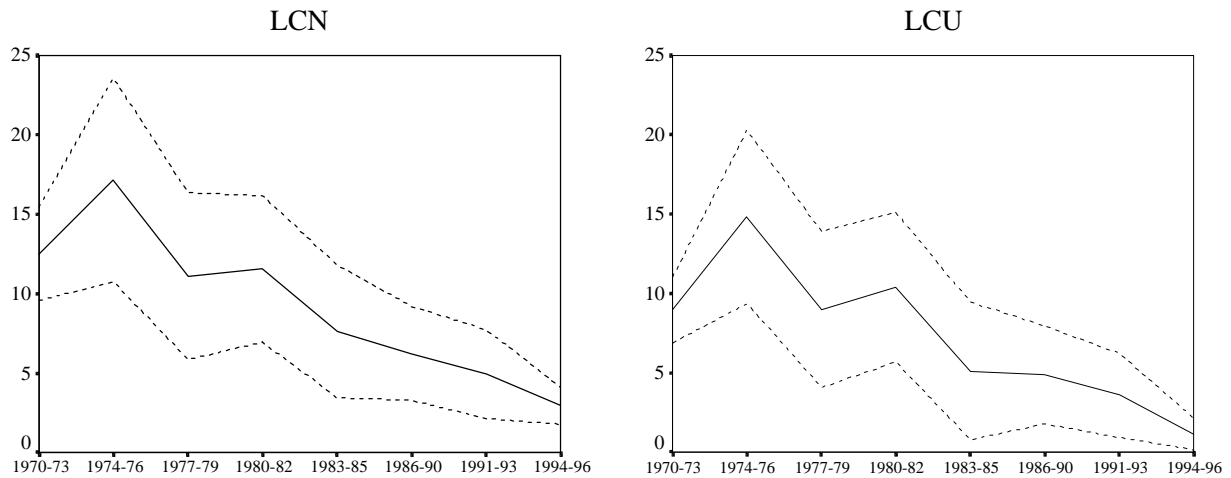
Bedingt durch die Länderzusammensetzung dieser Analyse ist diese Konvergenz wesentlich durch die europäische Entwicklung geprägt, namentlich durch den Binnenmarkt und die Währungsunion. Jede dieser beiden Entscheidungen löste einen Konvergenzschub in Richtung Lohnmäßigung aus. Beide Projekte verstärkten in Kombination mit restriktiver Geldpolitik die Disziplinierung der Lohnpolitik durch die Märkte. Allerdings ist der statistische Effekt der Marktvariablen (OPEN,UE) für die kritischen Perioden mit Ausnahme der Arbeitslosigkeit in der Periode nach dem Beschluß des Binnenmarkts (1986-1990) insignifikant. Die Arbeitskosten konvergierten somit im Ländervergleich mehr, als man aufgrund des Ausmaßes an Marktzwängen erwarten müßte. Insofern läßt sich eine im Verhältnis zu den gegebenen Marktzwängen „überschießende“ Bereitschaft zur Lohnmäßigung konstatieren: ab Mitte der 80er Jahre setzte ein Wettlauf um die Absenkung der komparativen Arbeitskosten ein, der im Regelfall auf der Grundlage staatlich flankierter Lohnkoordinierung organisiert wurde (Tabelle 1). Es ist eine Ironie dieser Renaissance korporatistischer Lohnkoordinierung, daß sich in ihrem Verlauf die differentiellen Leistungseffekte des Korporatismus als Struktur verflüchtigten.

Abbildung 1: Die nationalen Geldpolitiken: Mittelwerte und Standardabweichung je Periode*



* Zu den erfaßten Ländern siehe Tabelle 1.

Abbildung 2: Die Arbeitskostenentwicklung im Ländervergleich: Mittelwert und Standardabweichung je Periode*



* Zu den erfaßten Ländern siehe Tabelle 1.

Quelle: Traxler et al. (2001)

6. Schlußfolgerungen und theoretische Implikationen

Aus theoretischer Sicht werfen die oben präsentierten Befunde zwei Fragen auf. Die erste, grundlegendere betrifft den analytischen Ertrag des Korporatismuskonzepts, wenn alternative institutionelle Arrangements gerade hinsichtlich der dem Korporatismus zugerechneten lohnpolitischen Steuerungseffekte immer ununterscheidbarer werden. Die zweite bezieht sich auf die Konzeptualisierung des Verhältnisses von Funktion und Struktur innerhalb der Korporatismusdiskussion.

Zur ersten Frage läßt sich zunächst festhalten, daß sich trotz Arbeitskostenkonvergenz die Differenzen zwischen korporatistischen und pluralistischen Ländern in Regulierungsform und Strukturen eher noch vertieften. Denn anders als im Fall fortgesetzter Makrokoordinierung der Löhne vollzieht sich im Zuge der neoliberalen Rekonstruktion des Pluralismus ein fortschreitender Verfall tarifverbandlicher Steuerungsfunktionen und Strukturen. Diese Divergenzen wären aber kaum mehr als institutionelle Folklore, wenn nicht nach wie vor relevante Unterschiede in den Leistungseffekten gegeben wären. Dafür gibt es vielfältige empirische Belege. Untersucht man die Interaktion von Regulierungsformen und Strukturen, findet man auch für die 90er Jahre signifikante Unterschiede in der Arbeitskostenentwicklung (Traxler u.a.2001). Hinzu kommt, daß die Arbeitskosten zwar einen zentralen Standard lohnpolitischer Regulierung darstellen, es dessen ungeachtet auch noch andere Aspekte der Performanz gibt, auf die die Lohnregelungsstrukturen weiterhin maßgebenden Einfluß nehmen. So können Schutzfunktionen für die Arbeitskraft im Vergleich zum Pluralismus besser durch korporatistische Systeme wahrgenommen werden, bedingt dadurch, daß diese sich auf den Verbandstarif und umfassendere öffentliche Partizipationschancen der Tarifverbände stützen. Wie oben dargestellt, verringern sich die Lohndifferenziale signifikant mit dem tariflichen Zentralisationsgrad. Ein wesentlicher Leistungseffekt alternativer Lohnregelungssysteme besteht auch darin, daß sie sich in den realwirtschaftlichen Kosten (Wachstumseinbußen, Arbeitslosigkeit) unterscheiden, die sich aus der Durchsetzung einer dezidiert stabilitätsorientierten Geldpolitik in ihrem Rahmen jeweils ergibt. Diese Kosten sind in koordinierten Systemen geringer, weil deren tarif- und geldpolitische Akteure in der Lage sind, die wechselseitigen Konsequenzen ihres Handels zu antizipieren (Hall/Franzese 1998, Traxler u.a.2001). Dies ist nicht möglich in unkoordinierten Systemen, sodaß eine stabilitätskonforme Lohnpolitik nur ex post über die Disziplinierungseffekte

einer restriktiven Geldpolitik in Form von Wachstumseinbußen und Zunahme der Arbeitslosigkeit erzwungen werden kann. Drakonische geldpolitische Maßnahmen zur Sicherung der Preisstabilität sind auch im Fall koordinierter Lohnpolitik erforderlich, wenn es an hoher Verpflichtungsfähigkeit mangelt.¹³

Davon abgesehen ist anzunehmen, daß sich in der Zukunft die institutionell bedingten Unterschiede auch in der Arbeitskostenentwicklung selbst wieder stärker akzentuieren. Dies gilt insbesondere für Europa. Denn in jenen Ländern, die besondere lohnpolitische Anstrengungen zur Erreichung der Maastrichtkriterien setzten, entfällt dieser Anreiz zur Lohnmäßigung nach Eintritt in die Währungsunion. Ebenso entfällt damit die Möglichkeit zur unmittelbaren geldpolitischen Kontrolle der nationalen Lohnpolitiken, da sich die Europäische Zentralbank an gesamteuropäischen Stabilitätszielen orientiert. Auch durch den Umstand, daß sich die Arbeitsmarktsituation allein durch die demographische Entwicklung entspannen wird, verringert sich das Gewicht des Marktes als Disziplinierungsfaktor, sodaß institutionelle Faktoren der Lohnmäßigung an Bedeutung zugewinnen sollten.

Da es also gute Gründe für die fortdauernde Relevanz des Korporatismuskonzepts gibt, besteht Anlaß, sich mit dessen Schwachstelle, nämlich der Konzeptualisierung des Verhältnisses von Funktion und Struktur eingehender zu beschäftigen. Wie schon von Lehmbruch (1982:26) hervorgehoben, behaupten die meisten einschlägigen Theorieentwürfe ein reziprokes Verhältnis zwischen diesen beiden Dimensionen, das hier als klassischer Korporatismus operationalisiert wurde. Nach dieser Reziprozitätsannahme versprechen nur staatlich lizenzierte, zentralisierte und konzentrierte Strukturen der Interessenvermittlung dauerhafte und effektive Makrokonzentrierung.

Paradoxerweise liegt auch der (Disorganisierungs)These eines unaufhaltsamen Verfalls des Korporatismus implizit diese Reziprozitätsannahme der korporatistischen Orthodoxie zugrunde. Denn beide Positionen beziehen ihre Plausibilität aus einem latenten Funktionalismus, demzufolge Strukturen umstandslos aus funktionalen Erfordernissen folgen. Aus orthodoxer Sicht beruht die besondere Stabilität des klassischen Korporatismus auf seiner überlegenen Performanz. Dieser Funktionalismus kennzeichnet auch die Disorganisierungsthese, allerdings unter umgekehrten Vorzeichen: aus den beobachteten Dezentralisierungstendenzen kann nur deshalb ein genereller Verfall des Korporatismus abgeleitet werden, weil von der Prämisse einer strikten Reziprozität zwischen zentralisierten Strukturen und effektiver Konzentrierung ausgegangen wird. Die Disorganisierungsthese ist deshalb kein theoretischer Gegenentwurf zur korporatistischen Orthodoxie. Ihre Gegenposition ist rein empiristisch, insofern der Verfall des Korporatismus durch das Aufkommen einer neuen, aber wieder kongruenten Konfiguration von funktionalen Erfordernissen und Strukturen erklärt wird. Angesichts der gemeinsamen Prämisse kann es nicht verwundern, daß die empirische Evidenz beiden Positionen widerspricht. Ebenso wenig wie sich der klassische Korporatismus als überlegen in Persistenz und Performanz im organisierten Kapitalismus erwies, läßt sich unter den Vorzeichen eines disorganisierten Kapitalismus eine generelle Erosion korporatistischer Funktionen und Strukturen erkennen.

Das Verhältnis von Funktionen und Strukturen ist offensichtlich komplexer als es die Reziprozitätsannahme unterstellt. Da funktionale Erfordernisse nicht einfach die ihnen angemessenen Strukturen generieren, ist systematisch zwischen den Bedingungen der Stabilität und der Performanz des Korporatismus zu differenzieren.

An Stabilität übertreffen die nichtklassischen Formen des Korporatismus dessen klassische Variante, da erstere letztere im Beobachtungszeitraum immer mehr verdrängten. Lohnpolitische Koordinierung vermag vielfältige Formen anzunehmen, die ihrerseits mit einem relativ breiten Spektrum an Strukturkonfigurationen vereinbar sind. Es besteht deshalb keine linear-positive

¹³ Eine Ausnahme bildet diesbezüglich die Koordinierung durch Lohnführerschaft (Traxler u.a.2001). Dies ist konsistent mit den oben präsentierten Befunden, denen zufolge die Performanz dezentralisierter Systeme unabhängig von der Verpflichtungsfähigkeit ist.

Beziehung zwischen Zentralisations-/Konzentrationsgrad einerseits und Konzertierungsgrad andererseits. Vielmehr weisen die hier präsentierten Befunde darauf hin, daß ein gewisser *Schwellenwert* korporatistischer Strukturen nicht unterschritten werden darf, um Konzertierung langfristig zu sichern. Dieser Schwellenwert ist zum einen durch den institutionellen Primat des Verbandstarifs definiert, der den Entscheidungen der Tarifparteien gesamtwirtschaftliches Gewicht verleiht und sie zur Internalisierung der Lohnexternalitäten durch die Koordinierung ihrer Aktivitäten, allenfalls unter Teilnahme des Staates, veranlaßt. Zum andern bemißt sich der Schwellenwert an der Erreichung eines im Ländervergleich mindestens durchschnittlichen Grads der Partizipation der Verbände an staatlichen Politiken. Diese Anforderung kann deshalb nicht überraschen, weil Verbände-partizipation in vielen Studien sogar als Definitionskriterium des Korporatismus verwendet wird. Dessen ungeachtet besteht der Zusammenhang zwischen Lohnkoordinierung und diesem Mindeststandard an Partizipation nicht ex definitione, da hier Partizipation als Teilnahme der Verbände an anderen als lohnpolitischen Steuerungsfunktionen des Staates operationalisiert wurde. Der Zusammenhang zwischen dieser Art von Partizipation und Lohnkoordinierung ergibt sich aus den wechselseitigen Externalitäten formal abgrenzbarer Politikfelder, die Anlaß für übergreifende Koordinierungsprozesse geben. In solche Prozesse können die Tarifparteien nur eintreten, wenn sie strukturell koordinierungsfähig sind. Dies führt zurück zum Verbandstarif, der der entscheidende Faktor unter den beiden empirisch vorgefundenen Schwellenwerten ist. Die gesamtwirtschaftliche Relevanz verbandstariflicher Lohnregulierung öffnet den Verbänden die Mitsprache in genuin staatlichen Politikfeldern. Umgekehrt kann der Staat durch die Zuweisung solcher Mitsprachechancen kaum einen Impuls für den Aufbau verbandstariflicher Lohnregulierung setzen, da diese an besondere Strukturerefordernisse der Arbeitsbeziehungen (z.B. die Existenz von Arbeitgeberverbänden) gebunden ist, die sich infolge Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie der staatlichen Einflußnahme weitgehend entziehen.

In Ländern, die diesen doppelten Schwellenwert erreichen, ist die Weichenstellung in Richtung auf korporatistische (koordinierte) Lohnpolitiken strukturell vorgezeichnet. Es ist daher kein Zufall, daß neoliberale Experimente, wie sie in einigen dieser Länder (u.a. Dänemark, Finnland, Niederlande, Norwegen, und Schweden) vorgenommen wurden, Episode blieben, die in einigen Fällen so kurzlebig war, daß sie in Tabelle 1 nicht registriert sind. Von diesem Entwicklungspfad sind Abweichungen allenfalls in Form autoritativer Lohnregelung denkbar (z.B. Dänemark in den 70er Jahren, Belgien in den 80er und 90er Jahren), die jedoch infolge ihrer erheblichen Legitimationsprobleme für den Staat immer die zweitbeste und nur vorübergehend machbare Option darstellen.¹⁴

Die veränderten ökonomischen Randbedingungen, insbesondere der wirtschaftspolitische Paradigmenwechsel führten dauerhaft zur Etablierung neoliberaler Regimes mit der Konsequenz des Verfalls der Funktionen und Strukturen verbandlicher Regulierung nur in jenen Ländern, die bereits in den Anfängen der 70er Jahre unterhalb des Schwellenwertes blieben. Da also nur die bereits kritisch schwachen Fälle des Korporatismus in der Folge vollends verfielen, ist die langfristige Entwicklung der Lohnregulierung nicht durch Konvergenz im Ländervergleich, sondern durch wachsende Polarisierung zwischen zwei Ländergruppen charakterisiert.

Diese Evidenz pfadabhängiger Entwicklung schließt nicht aus, daß der klassische Korporatismus seine nichtklassischen Varianten in der Performanz übertrifft. Aber auch in dieser Hinsicht ist die orthodoxe Position revisionsbedürftig. Richtig ist jedenfalls ihre Betonung der Relevanz staatlicher Lizenzierung. Daß die Effektivität der Lohnkoordinierung von staatlich bereitgestellten Verpflichtungshilfen abhängig ist, unterstreicht die Probleme von Verbänden, die Folgebereitschaft ihrer Mitglieder für öffentliche Regelungsfunktionen zu sichern. Die Schärfe dieses Problems zeigt der Umstand, daß die Arbeitskostenzuwächse signifikant mit dem Zentralisationsgrad zunehmen, sofern es an staatlich lizenzierter Verpflichtungsfähigkeit mangelt.

¹⁴ Eine Ausnahme bildet Frankreich infolge der spezifischen Konfiguration eines starken öffentlichen Sektors, eines staatlich alimentierten Tarifsystems und schwacher Verbände (Traxler u.a.2001).

Dies steht in offenem Gegensatz zur Standardannahme von den Vorzügen zentralisierter und konzentrierter Interessenvermittlung. Da sich diese Annahme aus der Theorie von M. Olson (1965; 1982) herleitet, ist ihr Erklärungsdefizit auch in Schwachstellen dieser Theorie zu suchen. Gemessen an Kriterien makroökonomischer Performanz stellen nach Olson konzentrierte Verbände die beste Lösung dar, sieht man vom Referenzmodell des vollkommenen (verbandslosen) Marktes einmal ab. Denn mit wachsendem Konzentrationsgrad sind Verbände immer weniger in der Lage, die gesamtwirtschaftlich negativen Konsequenzen opportunistischen Handelns zu externalisieren. Sie sind daher ungleich mehr zur Bedachtnahme auf gesamtwirtschaftliche Erfordernisse gezwungen als spezialisiertere Verbände. Diese Argumentation verkennt, daß kein zwingender Zusammenhang zwischen Konzentrationsgrad und gesamtwirtschaftlicher Verantwortungsübernahme besteht. Denn der Konzentrationsgrad bestimmt nur die Spannweite der durch den Verband abgedeckten Interessenlagen, determiniert aber keineswegs die Verfahren und Ergebnisse der verbandsinternen Willensbildung. Opportunistische Politiken können auch konzentrierten Verbänden durch mächtige Mitgliedergruppen oder durch die Konkurrenz spezialisierterer Verbände aufgezwungen werden (Crouch 1993, Rasch/Sørensen 1986).¹⁵ Mit derlei Schwierigkeiten sehen sich konzentrierte Verbände keineswegs nur ausnahmsweise konfrontiert. Die ländervergleichende Analyse zeigt eine signifikant negative Korrelation zwischen dem intra- und interverbandlichen Konzentrationsgrad. Daraus folgt, daß konzentrierte Verbände weit mehr Mitgliederverbände zählen als spezialisierte Verbände. Mit der Zahl der Mitgliederverbände wächst aber auch die Wahrscheinlichkeit opportunistischer Politiken, die die Mitgliederverbände entweder an ihren Dachverbänden vorbei betreiben oder ihnen gegenüber intern durchsetzen.

Anders als bei Olson wurde aus diesem Grund in der Korporatismusdebatte auf das Erfordernis zentralisierter Willensbildung hingewiesen. Die oben präsentierten Befunde verdeutlichen allerdings, daß Zentralisation für sich (d.h. ohne Flankierung durch staatlich garantierte Verpflichtungsfähigkeit) nicht problemlösend sondern problemverschärfend wirkt. Sie erleichtert zwar den Verbänden die *Formulierung* gesamtwirtschaftlich orientierter Politiken; gleichzeitig erschwert sie aber deren *Implementierung*, da mit zunehmender Mitgliederferne einer Entscheidung deren Aussicht auf Zustimmung durch die Basis abnimmt.

Deshalb ist die staatlich garantierte Verpflichtungsfähigkeit des Tarifsystems eine unverzichtbare Voraussetzung für die Effektivität zentralisierter Lohnverhandlungen.

Unerklärt bleibt durch dieses Argument, warum sich dezentralisierte und zentralisierte Systeme bei in gleicher Weise gegebener hoher Verpflichtungsfähigkeit nicht in ihrer Performanz unterscheiden. Unter dieser Bedingung jedenfalls sollten die Vorteile konzentrierter/zentralisierter Systeme klar zum Ausdruck kommen. Diese Frage führt zur zweiten Schwachstelle in der Theorie von Olson. Sie besteht in der Annahme der Unabhängigkeit individuellen Handelns. Sie ist realitätsfern, da das Handeln eines Akteurs immer durch das Handeln Anderer mitbedingt ist. Neuere Ansätze kollektiven Handelns, denen die Prämisse der Interdependenz individuellen Handelns zugrundeliegt, konnten zeigen, daß eine relativ kleine „kritische Masse“ ausreicht, um das Kooperationsproblem großer Gruppen zu lösen (Oliver/Marwell 1988, Oliver u.a.1985). Unter bestimmten Bedingungen (u.a. Heterogenität der Interessen und Ressourcen; größenunabhängige Kooperationskosten) steigen mit der Gruppengröße sogar die Erfolgsaussichten der Kooperation. Dies steht in Gegensatz zu einer Kerntheorem Olsons, demzufolge nur kleine Gruppen zu freiwilliger Kooperation befähigt sind. Für die hier interessierende Frage ist aus diesen neueren Ansätzen zu folgern, daß effektive Lohnkoordinierung auch ohne konzentrierte/zentralisierte Strukturen möglich ist.

Unsere Befunde zeigen, daß die Schwelle zur Konstituierung einer kritischen Masse zwecks Lohnkoordinierung relativ niedrig ist. Denn dezentralisierte und zentralisierte Lohnfindungsprozesse sind unter der Bedingung hoher Verpflichtungsfähigkeit funktionale Äquivalente. Sieht man vom Sonderfall Japan ab, setzt der Verbandstarif die Schwelle der für die Lohnkoordinierung zu

¹⁵ Eine wichtige Manifestation dieses Problems ist im Bereich der Lohnpolitik die Lohndrift.

erreichenden kritischen Masse, die je nach den Umständen ihre Katalysatorfunktion entweder innerhalb konzentrierter Verbände oder auch außerhalb, als Lohnführer, entfalten kann. Hier stellt sich die Frage, welche Gruppe an gesamtwirtschaftlicher Lohnkoordination so interessiert und auch so durchsetzungsmächtig ist, daß sie diese Katalysatorfunktion gegenüber anderen Gruppen übernehmen kann. Im Zuge der oben skizzierten ökonomischen Veränderungen hat der weltwirtschaftlich exponierte Sektor ein spezifisches Interesse an Lohnmäßigung zwecks Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und der Arbeitsplätze entwickelt. Demgemäß wird die Lohnführerschaft in allen Ländern, in denen sie sich zur generalisierten Koordinierungsform entwickelt hat, von der Metallindustrie wahrgenommen, deren weltwirtschaftliche Exponiertheit ebenso wie die Verbandsmacht ihrer Tarifparteien überdurchschnittlich ist. Auch wenn die Metallindustrie einen kontinuierlichen Beschäftigungsrückgang verzeichnete, erweiterte sich die interessenpolitische Basis für Lohnmäßigung, da durch die wirtschaftliche Internationalisierung der exponierte Sektor insgesamt expandierte. Vor allem in Verbindung mit einer stabilitätsorientierten Geldpolitik vergrößerte die Öffnung der Märkte den Anreiz zur Lohnmäßigung und dadurch die Voraussetzungen für die Konstituierung einer kritischen Masse für dezentralisierte Lohnkoordination. Hinweise auf die stimulierende Wirkung einer solchen Geldpolitik auf effektive Koordinierung durch Lohnführerschaft finden sich sowohl in Länderfallstudien als auch in komparativen Analysen (Streeck 1994, Iversen 1999, Traxler u.a.2001). Umgekehrt erschwert eine konzessive Währungs- und Geldpolitik die Lohnmäßigung, da sie durch Abwertungen die Tarifparteien vom Druck der internationalen Märkte entlastet, und Umverteilungskonflikte im Gefolge der abwertungsbedingten Einkommensverluste provoziert.¹⁶

Die Schlußfolgerung daraus lautet, daß durch die Internationalisierung der Märkte und die Wende zur angebotsorientierten, monetaristischen Wirtschaftspolitik die Erfolgsaussichten für eine effektive Makrokoordinierung der Löhne wuchsen, sofern die institutionell gesetzte Schwelle für korporatistische Lohnpolitiken nicht unterschritten wurde. Übersetzt in die Bilder unserer Metapher gab dies dem korporatistischen Sisyphus die Chance, abzuschlanken. Da seine Koordinierungs- bzw. Verpflichtungsprobleme durch begünstigende Änderungen in den externen Randbedingungen entschärft wurden, verringerte sich sein Bedarf an so schweren Gerätschaften wie hochkonzentrierten und –zentralisierten Strukturen der Interessenvermittlung. Auch diese Schlußfolgerung kontrastiert mit der Disorganisierungsthese, die behauptet, daß all diese Änderungen die Bedingungen für korporatistische Steuerung verschlechterten.¹⁷

Methodisch-empirisch findet dieses Zusammenspiel von externen Randbedingungen und korporatistischen Arrangements ihren Niederschlag in der wachsenden Bedeutung von Interaktionsanalysen für die komparative Forschung (z.B. Hall/Franzese 1998, Iversen 1999, Traxler u.a.2001). Konzeptionell unterscheiden sich deshalb nach Iversen/Pontusson (2000) neuere Ansätze von der herkömmlichen Korporatismusforschung durch ihren Fokus auf die Analyse der institutionellen Interaktion zwischen den verschiedenen Politikfeldern. Wäre eine solche Analyse „institutionalistisch“ im engen Sinn, würde sie dennoch zu kurz greifen. Denn Marktwänge und deren Perzeption durch die Akteure machen ein wesentliches Element des gesamten Interaktionszusammenhangs aus. Die Korporatismusdebatte ist daher steuerungstheoretisch auf Ansätze zu reorientieren, die systematisch Interaktions- bzw. Netzwerkzusammenhängen Rechnung tragen. In der „Governance“ Literatur differenziert man zwischen drei Steuerungsmechanismen: Markt, Hierarchie, und Netzwerk (Hollingsworth/Boyer 1997). In Märkten beruht die Steuerungswirkung auf Preissignalen, in Hierarchien auf Anordnungen. Weniger Übereinstimmung besteht in bezug auf Netzwerke. Verstanden als emergenter Steuerungsmechanismus macht das Konzept allerdings nur dann Sinn, wenn es als Steuerung jenseits von Markt und Staat begriffen wird (Powell 1990).

¹⁶ Siehe dazu die Fallstudie von Dølvik/Martin (1997) zu Schweden.

¹⁷ Unbestreitbar wurde dadurch die Mitgliederrekrutierung für die Verbände schwieriger. Dies beeinträchtigt aber nicht unmittelbar die korporatistische Steuerung, da eine kritische (Mindest)Masse für effektive Koordinierung hinreicht.

Obwohl der klassische Makrokorporatismus zuweilen als Politiknetzwerk des Staates und der Tarifspitzenverbände gefaßt wurde (Lehmbruch 1984), ist der ihm zugrundeliegende Steuerungsmechanismus eigentlich die Hierarchie. Denn die keynesianische Nachfragesteuerung als das dem klassischen Korporatismus gemäße wirtschaftspolitische Regime schirmt die Interessengruppen von den disziplinierenden Kräften des Marktes vermittle aktivier Fiskalpolitik und konzessiver Geldpolitik weitgehend ab. Genau diese Abschottung vor den Kräften des Marktes machte Hierarchie zum zentralen Mechanismus der Makrokoordinierung und richtete die Aufmerksamkeit der Debatte auf staatliche Lizenzierung, Konzentration und Zentralisation der Interessenvermittlung. Der nichtklassische, schlanke Korporatismus stützt sich dagegen auf netzwerkförmige Interaktion von Markt und Hierarchie. Vom neoliberalen Pluralismus hebt er sich dadurch ab, daß die Lohnbildung nicht durch Deregulierung einfach der Marktdisziplin unterworfen wird, sondern die Marktkräfte dosiert und intendiert als Anreiz zur Koordinierung der Lohnpolitik in Dienst genommen werden. Am deutlichsten zeigt sich dies im bewußten Zusammenwirken der Tarifparteien und einer stabilitätsorientierten Notenbank. Deren Geldpolitik leitet vor allem die exponierten Sektoren zur makroökonomischen Orientierung ihrer Lohnpolitik an und entlastet durch ihr Sanktionspotential die Tarifverbände von Verpflichtungsprobleme, wodurch organisierte Dezentralisierung, die die konflikthaften Ziele der Makrokoordinierung und Flexibilisierung der Löhne zu vereinbaren sucht, begünstigt wird.

Tabelle 7: Klassischer und schlanker Korporatismus im Vergleich

Merkmale	Klassischer Korporatismus	Schlanker Korporatismus
Steuerungsmechanismus	Hierarchie	Netzwerk
Wirtschaftspolitik	Keynesianische Nachfragesteuerung	Angebotsorientierung
Geldpolitik	Konzessiv	Stabilitätsorientiert
Form der Lohnregulierung	Interverbandliche oder staatlich flankierte Koordinierung	Beliebige Form gesamtwirtschaftlicher Koordinierung
Konzentrationsgrad der Lohnkoordinierung	Umfassend	Kritische Masse
Dominante Verhandlungsebene	Zentralisiert	Sektor in Kombination mit organisierter Dezentralisierung
Verpflichtungsfähigkeit	Hoch	Hoch oder niedrig

Aus all dem folgt, daß die Nichtreziprozität von korporatistischen Funktionen und Strukturen nicht bloß eine instabile Abweichung vom klassischen Paradigma ist. Wie Tabelle 7 zusammenfassend dokumentiert, handelt es sich auch bei den nichtklassischen Arrangements um ein abgrenzbares Muster, das sich vom klassischen Korporatismus hinsichtlich des Steuerungsmechanismus, der Wirtschafts- und Geldpolitik, der lohnpolitischen Koordinierungsform, des Konzentrations- und Zentralisationsgrads des Tarifsystems und dessen Verpflichtungsfähigkeit unterscheidet. Der Vergleich macht ersichtlich, daß die nationalen Tarifsysteme leichter den nichtklassischen als den klassischen Anforderungen genügen können. Die dadurch gegebene Entlastung sollte den korporatistischen Sisyphus seine zyklischen Rückschläge leichter bewältigen lassen.

Anhang: OPERATIONALISIERUNG DER VARIABLEN

- AP Mitspracherechte der Verbände in der staatlichen Wirtschafts- und Sozialpolitik (ohne Lohnpolitik). AP = UAP + EAP
- BCEN Zentralisation der Lohnverhandlungen (privatwirtschaftlicher Sektor); Klassifikation nach der bedeutendsten Regelungsebene
- 1 = zentral/alle Arbeitnehmer (AA)
 - 2 = zentral/gruppenspezifisch (GS)
 - 3 = zentral und sektoral/AA
 - 4 = zentral und sektoral/GS
 - 5 = Kombination zentral - sektoral - Unternehmen/Betrieb/AA
 - 5.42 = Kombination zentral - sektoral - Unternehmen/Betrieb/zentral: AA, sonst: GS
 - 6 = Kombination zentral - sektoral - Unternehmen/Betrieb/GS
 - 7 = sektoral/AA
 - 8 = sektoral/GS; einschließlich berufsspezifischer Verhandlungen
 - 9 = Kombination sektoral - Unternehmen/Betrieb/AA
 - 10 = Kombination sektoral - Unternehmen/Betrieb/GS
 - 11 = Unternehmen/Betrieb/AA
 - 11.5 = Unternehmen/Betrieb/AA und GS gleich bedeutend
 - 12 = Unternehmen/Betrieb/GS
- Anmerkung: für die Berechnung in Tabelle 4 wurde BCEN standardisiert auf das 0-1 Intervall und das Vorzeichen umgekehrt. In diesem Fall wächst daher die Zentralisation mit dem Rangwert.
- BGOV Staatlich garantierte Verpflichtungsfähigkeit des Tarifsystems
- 1 = hoch, wenn das Arbeitsrecht die Erzwingbarkeit der Tarifverträge und die Friedenspflicht für die Dauer ihrer Geltung (betriebliche Belegschaftsvertreter eingeschlossen) normiert. 0 = niedrig andernfalls.
- EAP Mitspracherechte der Arbeitgeberverbände in der staatlichen Wirtschafts- und Sozialpolitik (ohne Lohnpolitik).
- Index aus den Items 1-11, analog zu UAP gebildet.
- Allgemeine Einflußchancen in Arbeitsmarktfragen
- 1 Lobbying gegenüber Regierung und Parlament
 - 2 Präsenz in korporatistischen Beiräten
- Politikfeldspezifische Einflußchancen
- Teilnahme an der Formulierung von Programmen zur
 - 3 Industriepolitik
 - 4 Regionalpolitik
 - 5 Berufs- und Arbeitsmarktpolitik
 - 6 Forschungs- und Entwicklungspolitik
 - 7 Produktpolitik (Normung und Qualitätssicherung)
 - Teilnahme an der Implementierung von Programmen zur
 - 8 Industriepolitik

- 9 Regionalpolitik
- 10 Berufs- und Arbeitsmarktpolitik
- 11 Forschungs- und Entwicklungspolitik
- 12 Produktpolitik (Normung und Qualitätssicherung)

GDP	Wachstumsrate des realen Bruttoinlandsprodukts (als geometrisches Periodenmittel)
LCN	geometrisches Periodenmittel der jährlichen Veränderungsrate der nominellen Arbeitskosten im privaten Sektor
LCU	geometrisches Periodenmittel der jährlichen Veränderungsrate der gesamtwirtschaftlichen Lohnstückkosten
MR	Index des Grads der Restriktivität der Geldpolitik, auf Basis der Veränderungsrate der Geldmenge M1. Der Index ist standardisiert auf das -1,0–0,57 Intervall, mit dem Mittelwert 0, wobei alle Scores durch die maximale Abweichung vom Periodenmittelwert dividiert wurden. Die Restriktivität wächst mit dem Score.
OPEN	Außenhandelsverflechtung, Verhältnis der Summe der Im- und Exporte zum BIP.
UAP	Mitspracherechte der Gewerkschaften in der staatlichen Wirtschafts- und Sozialpolitik (ohne Lohnpolitik).
	Index aus den Items 1-10, wobei Item 1 und 2 jeweils 9, alle anderen Items jeweils 1 zählen. Der Index ist standardisiert auf das Intervall 0-1.

Allgemeine Einflußchancen in Arbeitsmarktfragen

- 1 Lobbying gegenüber Regierung und Parlament
- 2 Präsenz in korporatistischen Beiräten

Politikfeldspezifische Einflußchancen

Teilnahme an der Formulierung von Programmen zur

- 3 Industriepolitik
- 4 Regionalpolitik
- 5 Berufs- und Arbeitsmarktpolitik
- 6 Forschungs- und Entwicklungspolitik

Teilnahme an der Implementierung von Programmen zur

- 7 Industriepolitik
- 8 Regionalpolitik
- 9 Berufs- und Arbeitsmarktpolitik
- 10 Forschungs- und Entwicklungspolitik

UE	Arbeitslosenrate nach Länderdefinition
----	--

Literaturverzeichnis

- Beck, Nathaniel / Katz, Jonathan*, 1995: What to do (and not to do) with Time-Series Cross-Section Data, in: *American Political Science Review* 89, 634-647.
- Blanchflower, David G. / Oswald, Andrew J.*, 1994: *The Wage Curve*, Cambridge.
- Calmfors, Lars / Driffill, John*, 1988: Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance, in: *Economic Policy* 6, 13-61.
- Cawson, Alan*, 1986: *Corporatism and Political Theory*, Oxford.
- Crouch, Colin*, 1993: *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford.
- Danthine, Jean-Pierre / Hunt, Jennifer*, 1994: Wage Bargaining Structure, Employment and Economic Integration, in: *The Economic Journal* 104, 528-541.
- Dølvik, Jon Erik / Martin, Andrew*, 1997: A Spanner in the Works and Oil on Troubled Waters: The Divergent Fates of Social Pacts in Sweden and Norway, in: *Fajertag, Giuseppe / Pochet, Philippe* (Hrsg.), *Social Pacts in Europe*, Brüssel, 103-134.
- Dølvik, Jon Erik / Stokke, Torgeir A.*, 1998: Norway: The Revival of Centralized Concertation, in: *Ferner, Anthony / Hyman, Richard* (Hrsg.), *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford, 118-145.
- Due, Jesper / Madsen, Jørgen S. / Petersen, Lars K. / Jensen, Carsten S.*, 1995: Adjusting the Danish Model: Towards Centralized Decentralization, in *Crouch, Colin / Traxler, Franz* (Hrsg.), *Organized Industrial Relations: What Future?*, Aldershot, 121-150.
- EIRR*, 1993: No. 236.
- Ferner, Anthony / Hyman, Richard*, 1998: *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford, xi-xxvi.
- Franzese, Robert J.*, 1996: A GAUSS Procedure to Estimate Panel-Corrected Standard Errors with Non-rectangular and/or Missing Data, in: *The Political Methodologist* 7, 2-4.
- Hall, Peter A. / Franzese, Robert J.*, 1998: Mixed Signals: Central Bank Independence, Coordinated Wage Bargaining and European Monetary Union, in: *International Organization* 52, 505-535.
- Hassel, Anke / Ebbinghaus, Bernhard*, 1999: The Role of Tripartite Concertation in the Reform of the Welfare State, in: *Transfer* 5, 64-81.
- Headey, Bruce W.*, 1970: Trade Unions and National Wage Politics, in: *Journal of Politics* 32, 407-439.
- Hollingsworth, J. Rogers / Boyer, Robert*, 1997: *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions*, Cambridge.
- Iversen, Torben*, 1999: *Contested Economic Institutions: The Politics of Macroeconomics and Wage Bargaining in Advanced Democracies*, Cambridge.
- Iversen, Torben / Pontusson / Jonas*, 2000: Comparative Political Economy: A Northern European Perspective, in: *Iversen, Torben / Pontusson, Jonas / Soskice, David* (Hrsg.), *Unions, Employers and Central Banks*, Cambridge, 1-37.
- Kmenta, Jan*, 1990: *Elements of Econometrics*, London.
- Kochan, Thomas / Katz, Harry C. / McKersie, Robert B.*, 1986: *The Transformation of American Industrial Relations*, New York.
- Lash, Scott / Urry, John*, 1987: *The End of Organized Capitalism*, Cambridge.

- Lehmbruch, Gerhard*, 1979: Concluding Remarks: Problems for Future Research on Corporatist Intermediation and Policy-Making, in: *Schmitter, Philippe C. / Lehmbruch, Gerhard* (Hrsg.), Trends Toward Corporatist Intermediation, London, 299-309.
- Lehmbruch, Gerhard*, 1982: Introduction: Neo-Corporatism in Comparative Perspective', in: *Lehmbruch, Gerhard / Schmitter, Philippe C.* (Hrsg.), Patterns of Corporatist Policy Making, London, 1-28.
- Lehmbruch, Gerhard*, 1984: Concertation and the Structure of Corporatist Networks, in: *Goldthorpe, John T.* (Hrsg.), Order and Conflict in Contemporary Capitalism: Studies in the Political Economy of Western European Nations, Oxford, 60-80.
- Moene, Karl O. / Wallerstein, Michael / Hoel, Michael*, 1993: Bargaining Structure and Economic Performance, in: *Flanagan, Robert J. / Moene, Karl O. / Wallerstein, Michael* (Hrsg.), Trade Union Behavior, Pay-Bargaining, and Economic Performance, Oxford, 63-131.
- North, Douglas C.*, 1990: Institutions, Institutional Change and Economic Performance, Cambridge.
- OECD*, 1979: Collective Bargaining and Government Policies in the OECD Countries, Paris.
- OECD*, 1994: The OECD Jobs Study. Evidence and Explanations. Part I, Paris.
- Offe, Claus*, 1981: The Attribution of Political Status to Interest Groups, in *Berger, Suzanne D.* (Hrsg.), Organizing Interests in Western Europe, Cambridge, 123-158.
- Oliver, Pamela E. / Marwell, Gerald / Teixeira, Ruy*, 1985: A Theory of the Critical Mass I: Interdependence, Group Heterogeneity, and the Production of Collective Action, in: *American Journal of Sociology* 91, 522-556.
- Oliver, Pamela E. / Marwell, Gerald*, 1988: The Paradox of Group Size in Collective Action: A Theory of the Critical Mass II, in: *American Sociological Review* 53, 1-8.
- Olson, Mancur*, 1965: The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups, Cambridge / London.
- Olson, Mancur*, 1982: The Rise and Decline of Nations, New Haven / London.
- Powell, Walter W.*, 1990: Neither Market nor Hierarchy: Network Forms of Organization, in: *Research in Organizational Behavior* 12, 295-336.
- Rasch, Bjørn E. / Sørensen, Rune J.*, 1986: Organizational Behavior and Economic Growth: A Norwegian Perspective, in: *Scandinavian Political Studies* 9, 51-63.
- Rowthorn, Bob*, 1992: Corporatism and Labour Market Performance, in: *Pekkarinen, Jukka / Pohjola, Matti / Rowthorn, Bob* (Hrsg.), Social Corporatism: A Superior Economic System?, Oxford, 82-131.
- Rueda, David / Pontusson, Jonas*, 1997: Wage Inequality and Varieties of Capitalism, Institute for European Studies Working Paper No. 97.6, Ithaca.
- Schmitter, Philippe C.*, 1979: Still the Century of Corporatism?, in: *Schmitter, Philippe C. / Lehmbruch, Gerhard* (Hrsg.), Trends Toward Corporatist Intermediation, London, 7-52.
- Schmitter, Philippe C. / Grote, Jürgen R.*, 1997: Der korporatistische Sisyphus: Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft, in: *Politische Vierteljahresschrift* 38, 530-555.
- Siaroff, Alan R.*, 1999: Corporatism in 24 Industrial Democracies: Meaning and Measurement, in: *European Journal of Political Research* 36, 175-205.
- Soskice, David*, 1990: Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries, in: *Oxford Review of Economic Policy* 6, 36-61.
- Streeck, Wolfgang*, 1994: Pay Restraint Without Incomes Policy: Institutionalized Monetarism and Industrial Unionism in Germany, in: *Dore, Ronald / Boyer, Robert / Mars, Zoe* (Hrsg.), The

Return to Incomes Policy, London, 118-140.

Streeck, Wolfgang / Schmitter, Philippe C., 1985: Community, Market, State – and Associations? The Prospective Contribution of Interest Governance to Social Order, in: *Streeck, Wolfgang / Schmitter, Philippe C.* (Hrsg.), *Private Interest Government*, London, 1-29.

Therborn, Göran, 1987: Does Corporatism Really Matter? The Economic Crisis and Issues of Political Theory, in: *Journal of Public Policy* 7, 259-283.

Traxler, Franz, 1995: Farewell to Labour Market Associations? Organized versus Disorganized Decentralization as a Map for Industrial Relations, in: *Crouch, Colin / Traxler, Franz* (Hrsg.), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*, Aldershot, 3-19.

Traxler, Franz, 1999: Der Staat in den Arbeitsbeziehungen. Entwicklungstendenzen und ökonomische Effekte im internationalen Vergleich, in: *Politische Vierteljahresschrift* 39, 235-260.

Traxler, Franz / Kittel, Bernhard / Blaschke, Sabine, 2001: *National Labour Relations in Internationalized Markets*, Oxford.

Wallerstein, Michael, 1999: Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies, in: *American Journal of Political Science* 43, 649-680.