



Gewerkschaften im Korporatismus

Roland Czada

1 Einleitung

Korporatismus bezeichnet die kooperative Mitwirkung von Verbänden an der Gestaltung und Umsetzung staatlicher Politik. Bei der Beteiligung von Gewerkschaften geht es meist um dreiseitige Bündnisse mit der Arbeitgeberseite und dem Staat (*Tripartismus*). In diesem Sinne gehören dazu, Sozialpakte und Produktivitätskoalitionen, aber auch Organe der Mitbestimmung und die Beteiligung an Selbstverwaltungsaufgaben etwa im Bereich der beruflichen Bildung oder in Gremien der Sozialversicherung. Gewerkschaften erhalten dadurch äußere Anerkennung sowie eine herausragende Stellung und Funktion bei der Erfüllung öffentlicher Aufgaben. Im Gegenzug erfahren sie eine gewisse externe Kontrolle ihrer Verbandspolitik. Die damit einhergehende Beschränkung äußerer Autonomiespielräume kann zugleich die innerverbandliche Demokratie schmälern und infolgedessen Proteste der Mitgliederbasis auslösen.

Korporatistisch agierende Verbandsführungen vermitteln die Interessen ihrer Mitglieder mit denen ihrer externen Verhandlungs- und Vertragspartner. Daraus resultieren zwei Handlungslogiken, die in der Korporatismusforschung als *Mitgliedschaftslogik* und *Einflusslogik* bezeichnet werden (Streeck, 2017, S. 528). Erstere betrifft die verband_{interne} Willensbildung, die zweite den verband_{externen} Interessenausgleich mit dem Staat und der Arbeitgeberseite. Korporatistische Verbände_{einbindung} gleicht insofern einer Gratwanderung zwischen der gegen Zugeständnisse gewährten politischen Einflusschance und Möglichkeiten der Mitbestimmung auf der einen Seite, bei gleichzeitiger Mäßigung von Ansprüchen und Forderungen bis hin zur Sozialdisziplinierung der Mit-

R. Czada (✉)

Institut für Sozialwissenschaften, Universität Osnabrück, Osnabrück, Deutschland

E-Mail: roland.czada@uni-osnabrueck.de

gliedschaft auf der anderen Seite. Letztlich handelt es sich um prekäre Bündnisse zwischen Konfliktparteien, deren Stabilität und Bestand von Organisationsmerkmalen, politischen Kräfteverhältnissen und jeweiligen Austauschrelationen – Leistungen und Gegenleistungen – im Sinne einer „neokorporatistischen Austauschlogik“ abhängen (Lehmbruch, 1983, S. 412 f.). Getauscht werden z. B. Lohnforderungen, Investitionszusagen, Arbeitsplatzgarantieren, politische Reformen, Sozialleistungen und Rechtspositionen, die Verbandsakteure der Wirtschaft, der Gewerkschaften und des Staates untereinander aushandeln.

Als Modus der Vertretung und Vermittlung politischer Interessen ist Korporatismus ein Element der bundesdeutschen Konsensdemokratie, die im Einklang mit der parlamentarischen Mehrheitsregel und nicht im Widerspruch zu ihr zu sehen ist (Lehmbruch 1977). Die Mitwirkung von Verbänden an der Politikentwicklung enthält ein Moment der Machtteilung. Insofern steht das Konzept im Gegensatz zur hierarchischen Souveränitätsidee, der Vorstellung ungeteilter Souveränität des Staates wie sie der konservativen Staatsrechtslehre zugrunde liegt. Die Abstimmung von Großverbänden untereinander und mit der Regierung steht darüber hinaus im Widerspruch zum politischen Wettbewerbsmodell einer pluralistischen Organisationsgesellschaft. Auf dem Gebiet der industriellen Beziehungen kann die sozialpartnerschaftliche Ordnungsform auch als Gegenpol zum marxistischen Konzept von Klassenkampf betrachtet werden.

Die Korporatismusforschung unterscheidet die erzwungene verbandliche Politikeinbindung im autoritären *Staatskorporatismus* von der freiwilligen Verbändebeteiligung im „liberalen“, „demokratischen“ oder „sozialen“ *Neo-Korporatismus*. Die Frontstellung des liberalen Verbändekorporatismus zum Parteienparlamentarismus, zur Souveränitätsidee, zu pluralistischer *pressure politics* und zum offen ausgetragenen Klassenkonflikt verdeutlicht, dass hier – wenngleich zur Konsensdemokratie zählend – ein durchaus eigenständiges Konstrukt gesellschaftlicher Interessenvermittlung vorliegt. Anders als im Fall frühneuzeitlicher oder faschistischer Ständestaaten kann aber nicht von einer eigenständigen Staatsform oder einem genuinen politischen Systemtypus gesprochen werden. Vielmehr bilden korporatistische Arrangements in liberalen Demokratien ein an Parteienparlamentarismus und Parteienregierungen gekoppeltes Subsystem gesellschaftlicher Interessenvermittlung und Politikausführung (Czada, 2019a; Lehmbruch, 1977). Ebenso wie der politische Parteienwettbewerb wird auch die pluralistische Verbändekonkurrenz durch den liberalen (Neo-)Korporatismus nicht ausgeschaltet, sondern lediglich durch in der Organisationsgesellschaft verankerte Bündnisstrukturen und -praktiken ergänzt.

Im folgenden Kapitel geht es um den Ursprung korporatistischer Bündnisse aus der im Hochkapitalismus des 19. Jahrhunderts virulenten Frage, ob der Arbeiterschaft mit Klassenkampf oder wirtschaftsfriedlicher Partnerschaft besser geholfen wäre. Darauf folgt eine Übersicht theoriegeleiteter Erklärungen der Ursachen und Probleme korporatistischer Interessenvermittlung. Eine kritische Abhandlung des Korporatismus in der Bundesrepublik ist Gegenstand des vierten Kapitels, das in den Versuch einer Zusammenfassung und abschliessenden Begriffsklärung im fünften Kapitel übergeht.

2 Ursprünge: Korporatismus statt Klassenkampf

Der Versuch, Gewerkschaften in Staat und Gesellschaft zu inkorporieren oder sozialpartnerschaftlich auszurichten, folgte historisch auf eine Phase des Verbotes, der Kriminalisierung und Schwächung der organisierten Arbeiterbewegung. Die erste Welle eines damals noch nicht als Korporatismus bezeichneten formellen Klassenkompromisses begann in Deutschland mit dem Vaterländischen Hilfsdienstgesetz von 1916. Ihm lag die Auffassung zugrunde, dass Deutschland den zwei Jahre zuvor entfesselten Ersten Weltkrieg nicht gegen die Arbeiterschaft und ihre Gewerkschaften gewinnen könne.¹ Das Gesetz verpflichtete zur Bildung von Arbeiter- und Angestelltenausschüssen in kriegswichtigen Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten der jeweiligen Berufsgruppen sowie zur Einrichtung von paritätischen Schlichtungsausschüssen sowie staatlichen Schieds- und Einigungsämtern. Das Gesetz besiegelte die Anerkennung der bis dahin vehement bekämpften Gewerkschaften als rechtmäßige Interessenvertretung sowie Bündnis- und Verhandlungspartner des Staates und der Arbeitgeberseite. Das im Rahmen der „Burgfriedenspolitik“ im Ersten Weltkrieg verabschiedete Gesetz kann als formaler Abschied von Vorstellungen eines unüberbrückbaren Klassenkonfliktes zwischen Kapital und Arbeit gewertet werden. Es stand am Beginn einer in den Anfängen der Weimarer Politik vertieften Politik der Verrechtlichung der industriellen Beziehungen und kompromissförmiger Verhandlungslösungen zwischen Gewerkschaften, Staat und der Arbeitgeberseite. Ein Meilenstein dieser sozialpolitisch und ökonomisch zunächst erfolgreichen Zusammenarbeit bildete die Gründung der „Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands“ (ZAG) (Feldman & Steinisch, 1985).

Die am 15. November 1918 vollzogene, im Reichsanzeiger amtlich registrierte Gründung der ZAG kann als historischer Markstein des deutschen industriellen Korporatismus betrachtet werden. Darin sind Grundgedanken eines organisierten Kapitalismus, des Wohlfahrtsstaates und der Wirtschaftsdemokratie enthalten. Die unter Führung des Industriellen Hugo Stinnes und des Vorsitzenden der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands Carl Legien ausgehandelte ZAG steht am Anfang einer bis heute lebendigen Idee rationaler Wirtschafts- und Industriepolitik auf der Basis einvernehmlichen Zusammenwirkens von Staat, Unternehmensverbänden und Gewerkschaften. Auch die „Konzertierte Aktion“ und das „Modell Deutschland“, der 1960er- und 1970er-Jahre und alle weiteren Bemühungen um einen Sozialpakt lassen sich ideengeschichtlich darauf zurückführen (Rehling, 2011). Abelshäuser (1984) sieht in der Gründung der ZAG gar den Beginn einer post-liberalen Wirtschafts- und Sozialgeschichte, die Deutschland von anderen Industrienationen abhebt und insofern an ein „Leitmotiv der deutschen Geschichtsschreibung, den deutschen Sonderweg“ anknüpft (ebd., S. 285). Die Sozialdemokratie feierte die ZAG auf ihrem Parteitag 1919 als ersten Schritt zur gleichberechtigten Beteiligung und Verrechtlichung der Arbeitswelt im Rahmen einer eigenständigen, rätedemokratischen Wirtschaftsverfassung neben der Staatsverfassung.

¹ Zur Geschichte der deutschen Gewerkschaften siehe auch den Beitrag von Süß in diesem Handbuch.

Tatsächlich sind frühe, auf das Kaiserreich zurückgehende und in der Weimarer Republik erweiterte Entwürfe einer Wirtschaftsdemokratie nur in wenigen Ländern soweit gediehen wie in Deutschland (Berger & Compstone, 2002). Konzepte der Gemeinwirtschaft, die Genossenschaftsidee und der Paritätsgedanke konnten hier frühe Wurzeln schlagen, aus denen letztlich die Arbeitnehmer-Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 hervorgingen.² Der aus dem Mittelalter in die Moderne hinüber gerettete Genossenschaftsgedanke, die Vorstellung einer autonom verfassten, korporativen Organisationsgesellschaft und die seit den westfälischen Friedensschlüssen bis heute lebendige Paritätsidee bilden den ideengeschichtlichen Hintergrund, der in Deutschland eine wirkmächtige Folie für Korporatismus darstellt (Czada, 2023; Lehbruch, 1996; vgl. Harada, 1989).

Die in den Anfangsjahren der Weimarer Republik lebhaften Debatten über Genossenschaftstheorien, Gemeinwirtschaft, Wirtschaftsdemokratie und paritätische Verrechtlichung der industriellen Beziehungen waren im Gefolge der großen Inflation abgeebbt. Zunächst gab es spürbare Erfolge für die Gewerkschaften in der Sozialpolitik, der Lohnpolitik und der Arbeitsgesetzgebung. Die Reallöhne der Vorkriegszeit waren trotz des verlorenen Krieges in kürzester Zeit wieder auf dem Vorkriegsstand, manche meinen zu rasch, um der Wirtschaft nachhaltig auf die Beine zu helfen (vgl. Ritschl, 1990). Viele dieser Errungenschaften gingen in der Hyperinflation und der Währungsreform von 1923 verloren, aber die Stärke der Gewerkschaften und die Zersplitterung des bürgerlichen Lagers führte auch danach noch zu einer Reihe von wirtschaftlichen und sozialen Siegen (Abelshauser, 1984, S. 299). Mit der Gegenreaktion bürgerlicher und kleinbürgerlicher Kräfte und in der Weltwirtschaftskrise 1928 folgte auf den Erfolg Ernüchterung, die letztlich in Gewerkschaftsverboten und der Zwangsinkorporation aller Beschäftigten im Faschismus gipfelte.

3 Theoriebausteine korporatistischer Interessenvermittlung

Obwohl es sich um eine erfahrungswissenschaftlich fundierte Theorie handelt, finden sich allgemeine theoretische Überlegungen und Zusammenhänge, welche die Entstehung, den Bestand und das Scheitern korporatistischer Bündnisse erklären können. Die Korporatismusforschung orientiert sich insbesondere an einigen politologischen, industriesoziologischen und organisationswissenschaftlichen Theorieelementen. Sie betreffen die strukturellen, funktionalen und handlungstheoretischen Voraussetzungen und Bestandsbedingungen korporatistischer Interessenvermittlung.

² Siehe hierzu auch die Beiträge von Müller-Jentsch sowie Behrens und Sperling in diesem Handbuch.

3.1 Organisationsvoraussetzungen

Bereits Schmitter (1974) nennt bestimmte Strukturen von Verbänden und Verbändesystemen als wesentlichste Voraussetzung für gelingende korporatistische Staat-Verbandsbeziehungen. Er beschreibt einen Organisationstypus, der von innerverbandlicher Hierarchie, funktionaler Aufgabenteilung, einheitlicher Interessenvertretung und reduzierter Verbändekonkurrenz innerhalb eines Funktionsbereiches und einem qua Zwang oder Organisationsanreiz erwirkten hohen Organisationsgrad charakterisiert ist. Als Merkmal der Inter-Organisationsbeziehungen nennt er eine begrenzte Anzahl beteiligter Verbände, wechselseitige, insbesondere staatliche Anerkennung und Repräsentationsmonopole im Austausch gegen eine gewisse staatliche Kontrolle der verbandlichen Führungsauslese und Interessenartikulation (vgl. Czada, 1994, S. 44 f.).

Damit erscheinen korporatistische Bündnisstrukturen als Gegenentwurf zur pluralistischen Interessenvermittlung, die marktähnliche Strukturmerkmale aufweist. Sie ist idealtypisch von Verbändekonkurrenz, Verbandsvielfalt, freiwilliger Mitgliedschaft sowie von Staatseinfluss freien und volatilen Inter-Organisationsbeziehungen geprägt (Schmitter, 1974). Der pluralistische Organisationstyp ist darüber hinaus von überlappenden Mehrfachmitgliedschaften (*overlapping membership*) und einer frei flottierenden, den Organisationszielen förderlichen Mitläuferszene ohne formelle Mitgliedschaft (*fellow travellers*) gekennzeichnet (Czada, 2020).

Der in korporatistische Bündnisse involvierte Staat braucht und fördert Mitgliederorganisationen als einheitliche Ansprechpartner. Nur wenn sie Interessenvielfalt innerverbandlich austarieren und sich als einzig (oder zumindest dominante) legitime Vertretung einer gesellschaftlichen Gruppe oder sozialen Klasse behaupten können, werden sie als verlässliche und verpflichtungsfähige Partner ernst genommen. Verbände, die ihre Mitglieder nicht auf bestimmte mit dem Staat und anderen Verbänden ausgehandelte Politiken verpflichten können, verlieren die Eignung für korporatistische Interessenvermittlung. Der Umgang mit innerverbandlicher Interessenheterogenität und die Herstellung von Interesseneinheit werden damit zu einem zentralen Problemfeld des korporatistischen Politiktypus.

3.2 Mitgliedschafts- und Einflusslogik

Die Interessenvertretung ihrer Mitglieder und Verhandlungszwänge im Austausch mit Gegeninteressen und dem Staat erfordern von der Verbandsführung einen Balanceakt. Verbandliche Interessenpolitik muss die divergierenden Präferenzen ihrer Mitglieder und diesen Präferenzen entgegenstehende Kompromisslösungen so gut es geht in Einklang bringen. Dabei stehen Verbandsführungen als Intermediäre zwischen ihrer Mitgliedschaft und ihren Verhandlungspartnern, die wie sie selbst mit Zwängen dieser intermediären Stellung konfrontiert sind. Damit setzen sie sich widersprüchlichen Handlungslogiken aus. Streeck (2017) unterscheidet eine dem Interesse der Mitglieder verpflichtete „Mitgliedschaftslogik“

von einer auf der Verhandlungsebene wirksamen „Einflusslogik“. Der aus dem Spannungsfeld von Interessenvertretung und Kompromisszwängen im Verhandlungsprozess erwachsende Gegensatz zwingt Verbandseliten zu einem Balanceakt. Sie vertreten dabei nicht nur die Forderung ihrer Mitglieder gegenüber der Arbeitgeberseite und dem Staat, sondern auch spezifische Anliegen der Gegenseite gegenüber ihren Mitgliedern. Dies verengt die Handlungsspielräume von Verbandseliten und mindert die Stabilität korporatistischer Bündnisse. Aus der Position der Organisationseliten zwischen den Bedürfnissen ihrer Mitgliedschaft und den Erwartungen von Verhandlungspartnern entsteht für sie ein generelles Intermediaritätsdilemma. Dies betrifft jede Art verbandlicher Interessenvermittlung, die über ein pluralistisches Kräftemessen hinausgeht und eine Kompromissbildung in Verhandlungen zum Ziel hat. Für korporatistische Bündnisse verschärft sich das Intermediaritätsdilemma, weil es für langfristig angelegt Strukturen der Zusammenarbeit eine mit der Zeit zunehmende Belastung durch oppositionelle Kräfte innerhalb beteiligter Verbände darstellt und so die Erreichung der in Bündnisstrukturen institutionalisierten gemeinsamen Ziele gefährdet.

Die Gefolgschaft der Mitglieder beziehungsweise ihre Zustimmung zu in Verhandlungen erzielbaren Kompromissen erweist sich letztlich als Achillesferse korporatistischer Bündnisse. Einerseits ist für Gewerkschaften – wie für andere Verbände auch – die Gefolgschaft ihrer Mitglieder meist die wichtigste Machtressource. Denn dadurch werden sie handlungsfähig und können zu einem wünschenswerten Verhandlungs- und Kooperationspartner des Staates und der Arbeitgeber werden. Andererseits wird die aus Gefolgschaft resultierende Macht von Gewerkschaften, durch korporatistische Arrangements eingehegt und in produktive, wirtschaftsfriedliche Bahnen umgelenkt.

Mitglieder, deren Loyalität zur Verbandsspitze in Frage steht, haben die Möglichkeit, in Opposition zu treten oder ihre Mitgliedschaft aufzukündigen. Neben den drei Optionen Zustimmung, Widerspruch, Abwanderung – Exit, Voice, Loyalty (Hirschman, 1970) – identifiziert Schmitter eine vierte: Sufferance. Stille Duldsamkeit scheint tatsächlich eine befristete Option zu sein (Schmitter & Blecher, 2021, S. 23 f.), die eine vorübergehende Stabilisierung korporatistischer Bündnisse ermöglicht, solange die Gewerkschaftsseite oder das Arbeitgeberlager die Kompromissbereitschaft ihrer Mitglieder nicht überfordern.

3.3 Wirtschaftsstruktur und Machtressourcen

Jessop (1979, S. 207) bezeichnete den Korporatismus als die „höchste Stufe der Sozialdemokratie“. Tatsächlich finden sich funktionierende korporatistische Bündnisse signifikant gehäuft in Ländern mit langer sozialdemokratischer Regierungsbeteiligung. Dies mag mit der Präferenz sozialdemokratischer Parteien für einen organisierten Kapitalismus, mit einer Tendenz zur makroökonomischen Konzertierung sowie gegen neoliberale Staatsenthaltung und klassenkämpferischen Aktivismus zusammenhängen.

In internationalen und historischen Vergleichsstudien zeigt sich eine entwicklungs-geschichtliche Sequenz, wonach außenwirtschaftliche Abhängigkeit (hohe Import- und

Exportanteile am BIP), eine hohe Branchenkonzentration der Wirtschaft, hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad, die Zentralisierung der Gewerkschaften und längere Zeiten sozialdemokratischer Regierungsbeteiligung eine korporatistische Gewerkschaftspolitik und entsprechende Bündnisstrukturen begünstigen (Czada, 1988). Die genannten Faktoren kommen vorzugsweise in kleinen Volkswirtschaften wie in Schweden, Österreich, Norwegen, der Schweiz und den Niederlanden zum Tragen, weshalb gerade dort der sozialpartnerschaftliche Korporatismus am nachhaltigsten entwickelt ist und trotz gelegentlicher Rückschläge immer wieder auflebt (Katzenstein, 1985).

Die Bereitschaft und Fähigkeit von Gewerkschaften, sich auf korporatistische Bündnisse einzulassen hängt demnach davon ab, in welcher Weise und wie stark eine Regierung durch ihre Arbeits- und Produktionspolitik die politischen Kräfteverhältnisse zugunsten der Arbeitnehmerseite verbessern kann. Die Verrechtlichung der industriellen Beziehungen wird so zur Voraussetzung eines gleichberechtigten, sozialpartnerschaftlichen Umgangs zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Ohne Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen können freiwillig eingegangene korporatistische Klassenbündnisse nicht entstehen. Zugleich begünstigen solche Bündnisse eine weitere, vom Arbeitsrecht ausgehende Befestigung der Organisationsgrundlagen und kollektiven Handlungsfähigkeit der Arbeitnehmerseite. Die Kapitaleseite kann einerseits aufgrund dieser Machtdynamik ihre Direktionsrechte auf lange Sicht gefährdet sehen und folglich eine kritische Distanz zum Korporatismus aufbauen. Andererseits kann unter bestimmten Bedingungen auch das Interesse dominieren, so Planungssicherheit und internationale Wettbewerbsvorteile zu erreichen.

3.4 Asymmetrien im Austausch zwischen Kapital und Arbeit

Die neo-korporatistische Austauschhypothese (Lehmbruch, 1983, S. 412) geht von prinzipiell gleichen oder ähnlichen Organisationsvoraussetzungen und Handlungslogiken im Verhältnis von Kapital und Arbeit aus. Ihr liegt eine rational wahltheoretische Annahme zugrunde, wonach freiwillige Kooperation zum beiderseitigen Vorteil ein Kräftegleichgewicht voraussetzt. Die Machtüberlegenheit einer Seite würde diese Annahme außer Kraft setzen.

Ob man von einem Kräftegleichgewicht von Kapital und Arbeit ausgehen kann, erscheint aufgrund klassentheoretischer Überlegungen fragwürdig. Ihnen zufolge wären eine Symmetrie der Organisierbarkeit von Interessen und gleichwertige Austauschbedingungen in der Wirklichkeit nicht gegeben. Vielmehr unterlägen die Verbände von Kapital und Arbeit unterschiedlichen Machtgrundlagen, die in der Natur der Lohnarbeit begründet sind. Unternehmen genießen im Kapitalismus allein aufgrund ihres Direktionsrechts eine überlegene Machtposition. Die Arbeitnehmerseite muss sich demgegenüber gewerkschaftlich organisieren, um eine effektive Gegenmachtposition aufzubauen. Wie stark die Machtüberlegenheit der Kapitaleseite ausfällt, hängt dabei vom Grad staatlicher Regulierung der Arbeitsverhältnisse und der industriellen Beziehungen ab.

Die Machtasymmetrie zulasten der Gewerkschaften besteht unabhängig von verbandlichen Organisationsbemühungen. Sie resultiert nicht nur aus der Verfügungsmacht der Kapitaleseite über Arbeit und Beschäftigung. Ein weiteres Moment ungleicher Machtressourcen folgt aus der Abhängigkeit des Steuerstaates vom wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen. Er schafft die Voraussetzung für Steuereinnahmen und erweitert die gesellschaftlichen Verteilungsspielräume, die zur Output-Legitimität des Staates beitragen. Auf diese Weise genießt die Kapitaleseite eine Position der indirekten Kontrolle über Wachstum und Wohlfahrt eines Landes, die bereits wirksam wird ohne politischen beziehungsweise verbandlichen Druck auf eine Regierung auszuüben (Offe & Wiesenthal, 1980).

Die strukturelle Machtüberlegenheit der Kapitaleseite erfährt eine weitere Steigerung aufgrund unterschiedlicher Organisationsbedingungen und Handlungslogiken der Verbände von Kapital und Arbeit. Während die Willensbildung in Unternehmensverbänden einer dem Zweck der Kapitalverwertung entspringenden Aggregationslogik folgt, sind Gewerkschaften größerer Interessenheterogenität ausgesetzt und mehr gefordert, ihre Mitglieder auf einen einheitlichen Interessenstandpunkt festzulegen. Sie müssen die Interessen ihrer Mitglieder nicht nur aggregieren, sondern *dialogisch* integrieren, während Unternehmensverbände laut Offe und Wiesenthal (1980, S. 85, 87) zu *monologischem* Handeln befähigt sind. Diese Sichtweise stieß auf Widerspruch. Interessendivergenz im Arbeitgeberlager, etwa aufgrund von Unternehmensgrößen oder Export- versus Binnenmarkt-orientierung, stehen einer monologischen Mobilisierung ebenso entgegen, wie die Möglichkeit von Unternehmen, ihre Interessen individuell statt durch kollektives Handeln zu verfolgen beziehungsweise auf verbandliche Interessenvertretung ganz zu verzichten (Streeck 1991; Behrens, 2011, 2017, S. 207). Mit zunehmender Verbands- und Tariffucht sowie Verbandsmüdigkeit in einer aufstrebenden, IT-getriebenen Dienstleistungsökonomie schwinden die Selbstorganisationspotenziale im Arbeitgeberlager. Damit erodiert zugleich das organisatorische Fundament korporatistischer Interessenvermittlung (Schroeder & Weßels, 2017, S. 21).

3.5 Gemeinsame Interessen an Wachstum, Beschäftigung und Organisationserhalt

Der Verteilungskonflikt und das Machtgefälle zwischen Kapital und Arbeit können nicht darüber hinwegtäuschen, dass im Korporatismus gemeinsame Interessen beider Seiten zum Tragen kommen. Sie bestehen nicht nur an Wachstum und Beschäftigung, sondern werden auch durch ein Interesse am Bestand der gegnerischen Organisation wirksam. Verbandseliten können nämlich ihre Position auf zwei Wegen absichern: organisationsintern mittels direkter Unterstützung durch ihre Mitgliederbasis und extern im Rahmen von Interorganisationsbeziehungen mit Verhandlungspartnern und dem Staat. Insofern können Verbandsumwelten den Bestand eines Verbandes gegen Gefolgschaftsrisiken in der eigenen Mitgliedschaft absichern. Wenn darüber hinaus Verbände in gleichen gesellschaftlichen

Umwelten und unter gemeinsamen rechtlichen Rahmenbedingungen operieren, werden sie sich ihrer Form nach immer ähnlicher. Ihr gemeinsamer Entwicklungspfad lässt sich als Koevolution beschreiben (Schmid, 1993).

Gemeinsame Bildungshintergründe von Organisationseliten, wie sie insbesondere in hochgradig sozial vernetzten kleinen Ländern vorkommen, verstärken die *Isomorphie* von Institutionen weiter (Katzenstein, 1985). Mit diesem Begriff aus der neo-institutionalistischen Organisationstheorie kann der Fortbestand von kooperativen Institutionen erklärt werden, die nach dem Konzept des (begrenzt) rationalen Handelns aufgrund fortschreitender Konfliktakkumulation eigentlich dem Untergang geweiht wären. Sie folgen demnach einem tradierten Handlungsrepertoire, das von historischen Lernprozessen ausgeht und von institutionellen Beharrungskräften getragen wird.

Walther Müller-Jentsch (2011) hat am Beispiel der Montanmitbestimmung gezeigt, wie gemeinsame Lernprozesse in Sachen kooperativer Konfliktverarbeitung zwischen Tarifparteien einerseits und Betriebsverfassungsparteien andererseits zu einem stabilen „Unterbau für die Institutionalisierung von Tarifautonomie und Betriebsverfassung“ geworden sind und „zum Nukleus jenes Konsensmodells der deutschen industriellen Beziehungen, das gemeinhin „Sozialpartnerschaft“ genannt wird“ (ebd., S. 14).

Sozialpartnerschaft erscheint hier als ein spezifisches Strukturmerkmal von industriellen Beziehungen im Kapitalismus, als historisch gewachsene Ausdrucksform korporatistischer Interessenvermittlung. Das Wort lässt den Aspekt antagonistischer Kooperation leicht vergessen. Dagegen formuliert Müller-Jentsch (1993) den Begriff der „Konfliktpartnerschaft“. Er erinnert an das von Machtressourcen – Streik, Arbeitsrecht, Mitbestimmung – geprägte Kräfteressen zwischen Kapital und Arbeit, und an die darin zum Ausdruck kommenden Handlungslogiken der Konfliktaustragung (ebd., S. 31, 2021). Damit stellt sich im Kontext der Korporatismusforschung die Frage, „Wie und warum (d. h. unter welchen Bedingungen) definieren Gewerkschaften ihr Organisationsinteresse, ihre Kosten Nutzen-Kalkulation derart, daß die kooperative Strategie als die beste Alternative angesehen wird“ (Esser et al., 1979, S. 94). Die Antwort verweist auf die Verknüpfung von Arbeitnehmerinteressen mit ökonomischen Standortinteressen im internationalen Wettbewerb. Indem sie ihre eigene Stärke und Wohlstandserwartungen ihrer Mitglieder auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes zurückführen, sehen sie die Verteidigung und Ausweitung dieser Konkurrenzposition auch in ihrem Interesse liegend. So erscheint die Konfliktpartnerschaft der deutschen Gewerkschaften mit den politökonomischen Rahmenbedingungen des deutschen Exportmodells verknüpft.

Eine Schattenseite des Korporatismus ergibt sich demnach aus den Schwachstellen dieses Exportmodells. Wenn es in Wachstumskrisen schwieriger wird, eine verbesserte Wettbewerbsposition des Wirtschaftsstandorts mit Vorteilen für alle Lohnabhängigen und vor allem auch aller Gewerkschaftsmitglieder zu verbinden, wird der Korporatismus zum selektiven Krisenkartell auf Kosten nichtbeteiligter Gruppen und der Allgemeinheit (Di Carlo et al., 2024; Esser et al., 2015). Es entsteht eine den Verteilungskonflikt zwischen Kapital und Arbeit überlagernde Konfliktlinie zwischen Nutznießern und Opfern einer kooperativen Gewerkschaftsstrategie, die zur Schwächung der Legitimationsgrundlagen des Korporatismus beiträgt. Tre-

ten Prozesse der Entkollektivierung und verbandlichen Enthierarchisierung, zunehmende Staatseingriffe und schwindende Selbstorganisation, Vermarktlichung und Individualisierung hinzu, schwinden zusätzlich seine organisatorischen Grundvoraussetzungen.

3.6 Organisationstheorie versus Klassentheorie

Wolfgang Streeck (1991) beobachtet Mechanismen der Organisierbarkeit sowie Machtasymmetrien in den industriellen Beziehungen, die dem Befund klassentheoretischer Analysen à la Offe und Wiesenthal (1980) entgegenwirken. Sie entspringen Kalkülen korporatistischer Organisationsentwicklung und des strategischen industriellen Co-Managements von Gewerkschaften. Sozialpartnerschaft beruht demnach nicht auf einer korporatistischen Strategie von Unternehmerverbänden, sondern geht, von Gewerkschaften aus, die sich zu Strategien der Mitwirkung und Einbindung auf der Ebene von Betrieben, Unternehmen und der staatlichen Wirtschaftspolitik aufschwingen. Das viel diskutierte Problem der Asymmetrie im Korporatismus wird hier arbeitsteilig umgangen und in fragmentierten, dezentralen und funktional spezialisierten Strukturen auf der „lokalen“ Betriebsebene und „sektoralen“ Branchenebene abgearbeitet.

Umfassend organisierte, korporatistische Gewerkschaften sind der Kapitaleseite als einheitliche Ansprechpartner nützlich, und weil sie zur Vereinheitlichung von deren Konkurrenzbedingungen beitragen, insofern deren Interessenheterogenität abmildern. Dies gilt allerdings nur solange Gewerkschaften die Prärogative des Kapitals anerkennen und sich in Fragen der Produktionspolitik zurück halten. Die Frage, ob Gewerkschaften auf postfordistische Strategien flexibler Spezialisierung und Herausforderungen des Weltmarktes mit einer Hinwendung zu produktionspolitischen Themen reagieren müssen, wie es Streecks Analyse nahelegt, ist offen. Dies würde die Interessenheterogenität auf der Arbeitnehmerseite erhöhen und deren Organisationspotenziale sowie korporatistische Orientierung schwächen. Die Zukunft des Gewerkschaftskorporatismus hängt insofern von ihrer thematischen Konzentration auf die Arbeits- und Sozialpolitik bei gleichzeitiger Abstinenz von produktionspolitischen Konflikten ab. Dies gilt umso mehr, als letztere in Zeiten der Industrietransformation – Energiewende, Klimawende, Technologiewende – zunehmen.

3.7 Politikfelder

Der Gewerkschaftskorporatismus umfasst neben Fragen und Konflikten der betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitspolitik vor allem die makoökonomische, konjunkturpolitische Konzertierung der Tarifparteien sowie die Wirtschaftsstrukturpolitik. Im Zentrum steht dabei stets die Figur der Produktivitätskoalition (Streeck, 1982, S. 4), wie sie paradigmatisch dem korporatistischen „Modell Deutschland“ der 1970er- und 1980er-Jahre zugrunde lag. Im Kern geht es um Wirtschaftsmodernisierung und Arbeitsplatzsicherung im internationalen Wettbewerb. Die Gewerkschaften werden damit zu Partnern

einer dem Erhalt des Wirtschaftsstandorts dienenden Industrie-, Technologie- und Industriepolitik. Die Verzahnung dieser Politikfelder stand im Mittelpunkt politischer Programme der 1970 Jahre, beschrieben im Band „Modernisierung der Volkswirtschaft: Technologiepolitik als Strukturpolitik“ von Hauff und Scharpf (1977). Die deutschen Gewerkschaften blieben auch in den Folgejahrzehnten, als der kapitalistische Wachstumsimperativ aus ökologischer Sicht unter Druck geriet, der damals formulierten Leitlinie treu. Im Kontext neuerer Projekte einer energie- und klimapolitischen Transformation der Wirtschaft, setzen sie konsequenterweise auf technische Problemlösungen unter Beibehaltung der Forderung nach einer Humanisierung der Arbeitswelt.

Die seit den 1980er-Jahren zunehmend ins Zentrum rückenden Belange des Umweltschutzes, einer postindustriellen Transformation und der Klimapolitik stellen den Wachstumsimperativ des korporatistischen „Modells Deutschland“ in Frage. Aus dem Spannungsverhältnis zwischen Ökonomie und Ökologie entstand eine neue politische Konfliktlinie, die quer zur herkömmlichen Arbeits- und Sozialpolitik verläuft. Dies setzt insbesondere Gewerkschaften und Arbeiterparteien unter Anpassungs- und Veränderungsdruck. Infolgedessen dürfte die Zukunft des Gewerkschaftskorporatismus auch davon abhängen, wie die organisierte Arbeiterschaft mit postmaterialistischen Werten, ökologischen Themen, Sozialen Bewegungen, neoliberalen Wirtschaftsverbänden, neuen Sparten- und Berufsgewerkschaften sowie populistischen Parteien umgeht.

Unterschiedliche, teils widersprüchliche Herausforderungen stellen sich auf der gesamtwirtschaftlichen und politischen Makroebene, auf der Mesoebene einzelner Industriebranchen und auf der betrieblichen Mikroebene. Die Unterscheidung von Ebenen korporatistischer Konfliktregelung stammt ursprünglich von Wassenberg (1982). Er betont, dass die auf der lokalen, Kammer- und Unternehmensebene angesiedelte mikro-korporatistische Konfliktregelung zwischen Kapital und Arbeit anderen Handlungslogiken gehorcht als die meso-korporatistische Kooperation in der Struktur- und Regionalpolitik, und diese wieder anderen als die makro-korporatistische Abstimmung (Konzertierung) gesamtwirtschaftlicher Politikfelder. In entsprechenden institutionellen Konfigurationen kann aus Überlagerungseffekten in einem solchen korporatistischen Mehrebenensystem eine „Balkanisierung“, Zerfaserung, der politischen Ökonomie erwachsen (ebd., S. 87). Da die Korporatismusforschung zunehmend einen auf enge Politikfeldausschnitte und Spezialfragen begrenzten Fokus einnahm, gerieten konfigurative Feinheiten korporatistischer Politiken der 1970er und 80er Jahre aus dem Blickfeld. An deren Stelle traten seit der Jahrtausendwende neue Formen des Regierens und der Politikentwicklung. Inzwischen sind neben staatlichen Instanzen und den großen Produzentenverbänden „sonstige nichtstaatliche Akteure, Sachverständige in Beiräten und vor allem die durch die Medien repräsentierte Öffentlichkeit beteiligt. Wenigstens in manchen Bereichen erscheinen damit die kontinuierlichen bi- oder trilateralen Beziehungen des Neokorporatismus [...] durch größere interorganisatorische Policy-Netzwerke abgelöst“ (Mayntz, 1992, S. 32). Hinzu kommen eine unter der Kanzlerschaft von Angela Merkel einsetzende Förderung regierungsfreundlicher Nichtregierungsorganisationen (NGO) sowie eine Zerfaserung der Interessenvermittlung in diverse Ad-hoc-Kommissionen und Gipfelrunden – IT-Gip-

fel, Autogipfel, Konjunkturgipfel, Migrationsgipfel, Integrationsgipfel, Energiegipfel, Klimagipfel, Frauengipfel, Digital-Gipfel, Pflegegipfel etc., zu denen auch Experten und NGOs ins Kanzleramt geladen wurden.

Widersprüchliche Belange gesellschaftlicher Teilsysteme und Ebenen der Politikentwicklung werden inzwischen in getrennten Gremien, oft ohne oder mit nur marginaler Beteiligung der Gewerkschaften verhandelt. Politikfelder übergreifende Paketlösungen scheitern an der Vielfalt und Parzellierung des Verbändesystems und der Entwicklung der politischen Exekutive zu einem „Patchworkstaat“ (Greef, 2023, S. 343, 366 ff.). Diese Entwicklung ist nicht zuletzt prekären politischen Machtverhältnissen geschuldet, einem im Vergleich zur alten „Bonner Republik“ kaum berechenbaren Parteiensystem und „bunten“ Koalitionsregierungen in Bund und Ländern. Die Entwicklung vom „Korporatismus zur ‚Kommissionitis‘“ (Czada, 2019b, S. 405) erscheint weniger von einer Erosion des Verbändesystems auszugehen, als von Veränderungen im politischen System. Zur Bildung einer breiten operativen Konsensbasis und politischen Koordination, wie sie einst in der Figur eines korporatistischen Steuerungsverbundes aufschien, fehlten in der „Berliner Republik“ zunehmend die institutionellen Voraussetzungen.

4 Korporatismus in der Bundesrepublik

Der in Abgrenzung zu „Korporativismus“ (Ständestaatlichkeit) geprägte Begriff Korporatismus kam erst in den 1970er-Jahren auf. Er geht auf Philip Schmitter's Aufsatz „Still the Century of Corporatism“ zurück (Schmitter, 1974). Darin beschreibt er den Korporatismus als ein System der Interessenvermittlung bestehend aus wenigen nichtkompetitiven intern hierarchisch strukturierten Verbänden, die vom Staat anerkannt, lizenziert oder geschaffen und im Austausch für die Einhaltung bestimmter Kontrollen bei der Auswahl ihrer Führer mit einem Repräsentationsmonopol ausgestattet werden. Zeitgleich hatte Lehmbruch (1974) den Begriff „Liberaler Korporatismus“ eingeführt und als eine besondere Form der Beteiligung großer organisierter gesellschaftlicher Gruppen an der öffentlichen Politik beschrieben. Dabei betont er die Gemeinsamkeit von wirtschaftspolitischer Konzertierung und sozialer Konfliktregulierung, insbesondere der Befriedung des Klassenkonfliktes und des Interessenausgleichs zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und dem Staat.

4.1 Die Konzertierte Aktion

Begriff und Analysen des neuen Korporatismus fanden in den deutschen Sozialwissenschaften und in der sozial- und wirtschaftshistorischen Forschung raschen Anklang. In der politikwissenschaftlichen Debatte der 1970er-Jahre kam der damaligen *Konzertierten Aktion* eine bedeutende Rolle zu; u. a. auch deshalb, weil man darin einen Testfall für die Steuerungsfähigkeit des Staates sah. Das auf Grundlage des Stabilitätsgesetzes (StabG)

vom Juni 1967 eingerichtete Gremium entstand im Rahmen der mit dem Regierungswechsel von 1966 eingeleiteten Wende von der Erhardtschen Ordnungspolitik zur keynesianischen Globalsteuerung der Wirtschaft. Der Sozialpakt sollte auf Vorschlag des ebenfalls neu eingerichteten Sachverständigenrates die Tarifpolitik mit der Haushalts-, Fiskal- und Sozialpolitik sowie der Geldpolitik der Bundesbank abstimmen. Ziel war eine gesamtwirtschaftlich abgestimmte Einkommenspolitik, in deren Rahmen nicht nur Löhne und Gehälter, sondern auch Sozialtransfers im Paket verhandelt werden (Armingeon, 1983). Insbesondere sollten die Gewerkschaften zur Lohnmoderation bewegt werden, um die mit staatlichen Mehrausgaben (*deficit spending*) zur Ankurbelung der Konjunktur einhergehende Erwartung hoher Lohnforderungen und daraus resultierender Inflationsrisiken einzudämmen. Das als Neo-Korporatismus oder Liberaler Korporatismus (Lehmbruch, 1977) bezeichnete Arrangement betraf insofern zunächst das Ziel einer staatlich moderierten Tarifpolitik auf der Basis von einkommenspolitischen *package deals*. Spätere Erscheinungsformen finden sich in der Industriepolitik, der Gesundheitspolitik sowie der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Sozialpakete finden sich ausweislich internationaler Vergleichsstudien vor allem in den als korporatistisch bezeichneten skandinavischen Ländern sowie in Deutschland, der Schweiz, den Niederlanden und Österreich.

Die korporatistische Gewerkschaftseinbindung stand stets in einem größeren Zusammenhang der Wirtschaftspolitik. Sie war Teil eines Versuchs der Rationalisierung einer global gesteuerten Stabilitäts- und Wachstumspolitik. Diese Politik umfasste weitere Gremien wie den damaligen „Konjunkturrat der Öffentlichen Hand“ zur Konzertierung der Finanzpolitik des Bundes und der Länder und der bereits 1963 erfolgten Einrichtung eines „Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Lage“.

Aus der Anfangszeit des keynesianischen Bündnisses der frühen 1970er-Jahre besteht nur der Sachverständigenrat, die sogenannten „Fünf Weisen“, bis heute. Die Konzertierte Aktion und der Konjunkturrat wurden mit dem Ende des keynesianischen Korporatismus aufgelöst. Die Gewerkschaften zogen nach einer Klage des Arbeitgeberlagers gegen die damalige Mitbestimmungsgesetzgebung 1976 aus der Konzertierten Aktion aus. Die Konzertierung der Länder mit der Bundespolitik stieß auf den Widerstand von Regierungsparteien in den Ländern, die nicht an der Bundesregierung beteiligt waren (Lehmbruch, 1977). Der keynesianischen Korporatismus scheiterte letztlich an den politischen Kräfteverhältnissen. Die an makroökonomischen Indikatoren orientierten Konsensstrategie fiel am Ende dem Slogan ihrer Gegner „Tarifpolitik ist keine mathematische Disziplin“ zum Opfer.

4.2 Der industriepolitische Korporatismus

Auf den keynesianischen Korporatismus folgte in der zweiten Hälfte der 1970er-Jahre ein angebotspolitisches Arrangement mit dem Ziel der Wirtschaftsmodernisierung (vgl. Hauff & Scharpf, 1977). Ihm lag die einhellige Auffassung zugrunde, Deutschland leide nicht an einer Konjunktur-, sondern an einer Struktur- und Anpassungskrise. Die daraufhin

einsetzende Politik des Strukturwandels weg von arbeitsintensiven Altindustrien wurde vom „Tripartismus“ aus Staat, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden getragen. Sie hatte Massenentlassung in den altindustriellen Sektoren der Eisen- und Stahlindustrie, im Kohlebergbau, der Leder- und Schuhbranche und der Uhrenindustrie zur Folge. Der daraus entstandene selektive, auf der sozialpolitischen Kompensation von Modernisierungsoptionen beruhende Korporatismus lief auf den gewerkschaftlichen Schutz der Kernarbeiterschaft und einer von Sozialplänen begleiteten Passivierung der Randarbeiterschaft hinaus (Esser & Fach, 1981).

Dem keynesianischen und dem strukturpolitischen Korporatismus, lagen Strategien der regierenden Sozialdemokratischen Partei zugrunde. War der keynesianische Korporatismus noch vom Konsens der Großen Koalition der Jahre 1967 bis 1969 und danach einer sozialliberalen Koalition getragen, stieß die dem SPD-Wahlslogan „Wir schaffen das moderne Deutschland“ folgende, als „Modell Deutschland“ bekannte Strategie auf den Widerspruch einer neo-liberal gewendeten FDP. Mit der Aufkündigung der sozialliberalen SPD-FDP Koalition verlor SPD-Bundeskanzler Helmut Schmidt sein Amt. Er war der herausragende Protagonist einer struktur-, technologie- und forschungspolitischen Modernisierung, als deren Ziel er die „Blaupausen-Nation Deutschland“ ausgab. Unter seinem Nachfolger, dem CDU-Kanzler Helmut Kohl und dessen neoliberal ausgeflaggt „geistig-moralischen Wende“ ließ die Kooperationsbereitschaft der Gewerkschaften merklich nach, ohne jedoch in Konfrontation umzuschlagen.

4.3 Sozialpakete

Auch nach der sogenannten neo-liberalen Wende der 1980er-Jahre kam es europaweit zu Sozialpaketen, die dem korporatistischen Politiktyp entsprachen. Dabei standen Bemühungen um eine sozialpartnerschaftlich verhandelte Reform des Wohlfahrtsstaates im Vordergrund. Prominentes Beispiel in Deutschland war das „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ von 1998 bis 2003. Das Scheitern eines umfassenden Sozialpakts verdeutlicht die grundsätzlichen Probleme einer auf sozialpolitische und fiskalische Austerität fokussierten korporatistischen Krisenpolitik. Im Unterschied zum gesamtwirtschaftlich ausgerichteten „Schönwetterkorporatismus“ standen neoliberal angehauchte Sozialpakete vor dem Problem schrumpfender Verteilungsspielräume. Statt der Verteilung erwarteter Wachstumsdividenden, wie sie im keynesianischen Korporatismus verhandelt wurde, lag der Schwerpunkt von Sozialpaketen der 1990er- und 2000er-Jahre auf der Konsolidierung öffentlicher Haushalte und der (Re-)Aktivierung von Arbeitskraft (Avdagic et al., 2011).

Im Vergleich der Tripartismen vor und nach der neoliberalen Wende der 1980er-Jahre werden charakteristische Unterschiede erkennbar: In den 1970er-Jahren ging es um keynesianische Wachstums- und industriepolitische Produktivitätskoalitionen. Im Vordergrund stand die Hoffnung auf Wachstumsdividenden und deren Verteilung auf Kapital- und

Arbeitseinkommen. Im Gefolge der in den 1980er-Jahren beschleunigten Globalisierung und dadurch bewirkten Stärkung der Dienstleistungswirtschaft standen schrumpfende Verteilungsspielräume und die „Anpassung an die "harten Realitäten" der globalen Wirtschaft“ (Baccaro & Galindo, 2017, S. 1) im Vordergrund. Abstriche am Wohlfahrtsstaat sowie die Liberalisierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes bei gleichzeitigem Apell zur Lohnzurückhaltung waren den Gewerkschaften und ihren Mitgliedern ungleich schwerer zu vermitteln als makro- und mikroökonomische Produktivitätskoalitionen vorangegangener Jahrzehnte.

Vor allem in den 1990er-Jahren waren viele europäische Länder mit wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert, darunter hohe Arbeitslosigkeit, wirtschaftliche Unsicherheit und Haushaltsdefizite, gegen die sich Sozialpakete mehr oder weniger erfolgreich erwiesen haben. Letztlich zeigte sich, dass Austeritätspolitik auch ohne Gewerkschaften machbar war (Culpepper & Regan, 2014). Hinzu kamen zunehmende Probleme der Politisierung von Gewerkschaftsstrategien. Die Krisen der 1990er- und 2000er-Jahre, der Niedergang der Sozialdemokratie, die wachsende Prominenz sozialer Bewegungen und das Aufkommen von Spartengewerkschaften bedrohten die Organisationseinheit und erschwerten eine einheitliche Politik (vgl. Grote & Wagemann, 2019). Die Folge war eine Rückbesinnung auf klassische Themen der Tarifpolitik und ein Rückzug aus kontroversen, gesellschaftlichen Auseinandersetzungen wie Anti-Globalisierungsprotesten, der LGBTQ-Bewegung oder klimapolitischen Protesten, die nach der Finanzmarktkrise der Jahre 2007/08 in den Vordergrund getreten waren. Damals kam die Rede vom „Krisenkorporatismus“ (Ebbinghaus & Weishaupt, 2022; Keller, 2023; Urban, 2014) auf, die auf wachsende Schwierigkeiten und eine Erosion der Rahmenbedingungen für Korporatismus hinweist.

4.4 Krisenkorporatismus

Der makroökonomische Korporatismus fokussiert ebenso wie der industriepolitische auf ökonomische Problemlagen. Insofern waren virulente oder antizipierte Krisen stets der Ausgangspunkt des Korporatismus und kooperative Krisenbewältigung seine Zielvorstellung. Kooperative „Krisenregulierung“ kann relativ reibungslos vonstatten gehen oder an hohen Konsenshürden und außergewöhnlichen Herausforderungen scheitern (Esser et al., 2015). Die Unterscheidung eines gelingenden Schönwetter-Korporatismus (Schmitter, 1982, S. 275 f.) von einem ungleich schwieriger zu handhabenden Krisenkorporatismus bezieht sich meist auf Probleme des Korporatismus als Strategie der Interessenvermittlung und Konsensbildung und weniger auf den sachlichen Schwierigkeitsgrad einer Krise (Keller, 2023; Urban, 2014). Wo, wie in Deutschland, ein korporatistisches Handlungsrepertoire historisch überliefert ist, kann man einen Zusammenhang von strategischer Disposition und sachlicher Herausforderung beobachten: Je bedrohlicher und übereinstimmender die maßgeblichen Akteure eine Krise wahrnehmen oder antizipieren, umso größer werden die

Chancen des Zusammenwirkens zugunsten einer Krisenlösung. Das zeigte sich in der ersten Konjunkturkrise der Wiederaufbaujahre Ende der 1960er-Jahre, in den Ölkrisen der 1970er-Jahre, in der globalisierungsbedingten Anpassungskrise der ausgehenden 1970er-Jahre und in der Vereinigungskrise der 1990er-Jahre.

Indes fanden Fragen der Revitalisierung und Erfolgsaussichten korporatistischer Bündnispolitik in den Jahrzehnten nach dem Millennium unter veränderten ökonomischen und politischen Bedingungen weniger klare Antworten. Mehrfach unternommene Versuche der Wiederbelebung in den 2000er- und 2010er-Jahren waren nicht oder weniger nachhaltig erfolgreich als in den Hochphasen korporatistischer Krisenregulierung der vorangegangenen Jahrzehnte (Keller, 2023, S. 472).

Als Gründe für abnehmende Erfolgsaussichten werden „strukturelle Probleme [...] sowohl bei den privilegierten Dachverbänden als auch beim Staat“ (ebd., S. 459) genannt: „Die für einen Erfolg notwendigen Voraussetzungen sind aktuell nicht gegeben. Die Situation ist durch eine hohe Interessenheterogenität von Branchenverbänden und Mitgliedschaften, fehlende Repräsentationsmonopole insbesondere in privaten Dienstleistungsbranchen sowie mangelnder Verpflichtungsfähigkeit zwischen Dachverbänden und Branchenverbänden einerseits und zwischen diesen und einer auf die Unternehmens- und Betriebsebene fixierten Mitgliederbasis gekennzeichnet“ (ebd., S. 459). Zunehmend treten auch Probleme strategischen Verbandshandelns auf Arbeitgeberseite ins Blickfeld (Schroeder et al., 2024; Schroeder & Weßels, 2017). Dazu zählen Verbandsaustritte, die Zulassung von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaften), und die Neugründung von OT-Verbänden (Behrens, 2011).³ Dies entzieht der makrokorporatistischen Austauschlogik, der Abstimmung verbandlicher Tarifpolitik und staatlicher Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialpolitik die Grundlage, zumal auch die Segmentierung der Staatsorganisation und des Parteiensystems nach der deutschen Vereinigung zunahm. Statt drei Parteien und drei möglichen Koalitionsregierungen in Bund und Ländern herrscht nun eine bunte Koalitionslandschaft und eine unübersichtlich gewordene föderale Politikverflechtung. Dies erschwert die Ebenen übergreifende Integration von Politikfeldern, ohne die tauschförmige Kompromisse als Basis umfassende Paketlösungen kaum möglich sind (vgl. Lehbruch, 1999). Wenn fiskalische Handlungsschranken hinzutreten, die mit den Kosten der Bewältigung der Corona-Pandemie, der anschließenden Energiekrise und der verfassungsmäßigen Schuldenbremse zusammenhängen, schwindet darüber hinaus die Möglichkeit einer starken staatlichen Flankierung korporatistischer Paketlösungen. Umso bemerkenswerter erscheinen zwei makrokorporatistische Krisenreaktionen auf die Finanzmarktkrise der Jahre 2008/09 und die nach einem Inflationsschock infolge der Unterbrechung russischer Energielieferungen und globaler Lieferketten 2022 eingerichtete „Konzertierte Aktion gegen steigende Preise“, die im nächsten Abschnitt behandelt werden.

³ Siehe hierzu auch den Beitrag von Schroeder und Silvia in diesem Handbuch.

4.5 Reaktivierung des korporatistischen Handlungsrepertoirs 2009 bis 2024

Nach der Finanzmarktkrise der Jahre 2008/09 sind mehrere Versuche der Reaktivierung korporatistischer Krisenregulierung zu beobachten. Damals hatten Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände durch ihre „Verantwortungspartnerschaft mit der Politik, als Tarifpartner und auf betrieblicher Ebene dazu beigetragen, dass die Menschen in Arbeit und die Unternehmen im Markt blieben“, so Christina Ramb (2021), Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und Vorsitzende des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit (BA). Insbesondere das Kurzarbeitergeld als gesetzlich fundierte Entgeltersatzleistung der BA erwies sich als wirksame Überbrückungsmaßnahme in Krisenzeiten.

Sondermaßnahmen während der Corona-Pandemie (2020–23) zeigten, dass das korporatistische Handlungsrepertoire unter hohem Problemdruck durchaus reaktivierbar ist. Insgesamt waren während der Pandemie 7,3 Mio. Beschäftigte in Kurzarbeit, so viele wie noch nie zuvor in Deutschland – auch weil in der Corona-Pandemie, im Gegensatz zu früheren Krisen, die Kurzarbeit nicht nur im verarbeitenden und produzierenden Gewerbe, sondern auch umfangreich im Dienstleistungssektor genutzt wurde. Daneben wurden im Rahmen der Mitbestimmung auf Betriebsebene weitere Maßnahmen der Beschäftigungssicherung vereinbart: Abstriche beim Entgelt, Nutzung von Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitverlängerung oder Mehrarbeit, Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich, Arbeitszeitverkürzung mit Teil- oder vollem Lohnausgleich, Einschnitte bei betrieblichen Sozialleistungen, Urlaubs-Regelungen, Hygienemaßnahmen und weitere Vorkehrungen zur Reduzierung des Ansteckungsrisikos (Pusch & Seifert, 2023).

Ein weiteres Beispiel wirksamer korporatistischer Interessenvermittlung ist die 2022 ausgerufenen „Konzertierte Aktion gegen steigende Preise“. Bei der Auftaktsitzung am 4. Juli 2022 und zwei weiteren Spitzengesprächen am 15. September und 31. Oktober 2022 vereinbarten der Bundeskanzler mit den Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und der BDA ein umfangreiches Maßnahmenpaket zur Milderung von Inflationsfolgen, zur Stabilisierung der Binnennachfrage und zur Verhinderung einer Lohn-Preis-Spirale.

Um „Arbeitsplätze, Produktivität und Löhne zu sichern“ verständigte sich die „Konzertierte Aktion gegen steigende Preise“ auf folgende Maßnahmen (Bundesregierung, 2022):

- Allgemeine „Energiepreisbremse (Gas- und Strompreisdeckel). Dazu Senkung der Stromsteuer, Verbesserung der Strompreiskompensation und der Super-Caps für energieintensive Unternehmen.
- Steuer- und abgabenfreier Zuschlag zum Arbeitsentgelt von bis zu 3000 €.
- Erhöhung des Grundfreibetrags bei der Einkommensteuer.
- 200 €-Einmalzahlung für Sozialleistungsbezieher.
- 100 €-Kinderbonus.
- Streichung der EEG-Umlage.

- Erhöhung des Heizkostenzuschusses für Wohngeldempfänger.
- 300 € Energiepreispauschale.

Zuvor hatte die Regierung bereits eine befristete Senkung der Energiesteuer auf Kraftstoffe (Tankrabatt) und ein befristetes nationales 9-Euro-Ticket beschlossen.

Die Maßnahmen hatten den Charakter eines Package-Deals, der teilweise von den Tarifparteien implementiert wurde. Die Sonderzahlung und die Energiepreispauschale wurden über die Lohnabrechnung der Arbeitgeber geleistet und sollten ähnlich der korporatistischen Einkommenspolitik der 1970er-Jahre Tarifforderungen der Gewerkschaften mäßigen. In keinem anderen europäischen Land lässt sich in dieser Zeit eine ähnliche Krisenreaktion beobachten. Kritik richtete sich insbesondere auf den Umfang der Staatsbeihilfen, die in dem von der EU vorgegebenen Krisenrahmen zur Stützung der Wirtschaft angesichts des russischen Kriegs gegen die Ukraine 2022 und 2023 geleistet wurden. Mit über 70 Mrd. Euro lag Deutschland weit vor anderen EU-Ländern (EU-Commission, 2024, S. 6–7). In einer ausführlichen Analyse kommen Di Carlo et al. (2024) zum Schluss, dass hier die Staatsausgaben unter dem Einfluss und zugunsten eines korporatistischen Elitenkartells in einer Weise aufgebläht wurden, die das einstige korporatistische Wachstumsmodell geschwächt, wenn nicht ins Gegenteil einer Rezessionsspirale verkehrt haben.

Im Unterschied zum Urmodell der Konzertierte Aktion, die überwiegend von wirtschaftswissenschaftlicher Expertise gestützt wurde, übten Wirtschaftsforschungsinstitute starke Kritik an den Maßnahmen des Jahres 2022. Sie vermissten insbesondere eine strukturelle Reformkomponente zur Stärkung des Industriestandorts, wie sie dem industriepolitischen Korporatismus des Modells Deutschland zugrunde lag. Indes wurde dieses Anliegen bereits an anderer Stelle bearbeitet: Ein 2020, auf dem Höhepunkt der Corona-Pandemie ins Leben gerufenes „Bündnis für Industrie“ umfasste 17 Verbände, darunter den DGB, die IG Metall und die Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) sowie die BDA, den Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und den Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro Industrie. Vorausgegangen war 2014 die Gründung eines Bündnisses „Zukunft der Industrie“, das mehr als zehn Jahre überdauerte. Darin sind neun Industrie- und Arbeitgeberverbände sowie fünf Gewerkschaften vertreten. Die Initiative ging hier vom 2013 ins Amt berufenen Bundeswirtschaftsminister Siegmund Gabriel (SPD) zusammen mit dem damaligen BDI-Präsidenten Ulrich Grillo und dem ersten Vorsitzenden der IG Metall, Detlef Wetzels, aus. Aus dem Bündnis „Zukunft der Industrie“ gingen verschiedene weitere Initiativen hervor, darunter die Plattforminitiativen „Industrie 4.0“ und „Innovative Digitalisierung der Wirtschaft“, eine Expertenkommission „Stärkung von Investitionen in Deutschland“ und diverse Branchendialoge (Schroeder, 2017). Zur operativen Begleitung der Bündnisinitiativen wurde Anfang Juni 2015 ein Verein Netzwerk „Zukunft der Industrie“ gegründet, dessen Geschäftsführung paritätisch vom BDI und der IG Metall besetzt ist. Das Bundeswirtschaftsministerium hat Gaststatus. Die Bundesregierung hatte damit beginnend 2013 einen umfassenden industriepolitischen Dialogprozess auf den Weg gebracht, an dem die Gewerkschaften beteiligt sind (Lemb, 2017, S. 453).

Als „Korporatismus“ galt auch das Projekt eines „Deutschlandpaktes“, wie ihn der damalige Vizekanzler und Wirtschaftsminister, Robert Habeck (Grüne) am 7. September 2023 im Bundestag gefordert hatte: „Wir haben eine große finanzpolitische Feuerkraft. Wir haben den Geist der Zusammenarbeit, des Korporatismus zwischen Sozialpartnern, Bund und Ländern“ (BT-Plenarprotokoll 20/119, 14652). Am Vortag hatte Bundeskanzler Olaf Scholz (SPD) den „Deutschlandpakt“ als ein Modernisierungsbündnis ins Gespräch gebracht, das ausschließlich staatliche Maßnahmen wie Entbürokratisierung, Digitalisierung und steuerliche Entlastungen, im Bund-Länderverbund und abgestimmt mit der Opposition, zum Ziel hatte. Letztlich erwiesen sich die föderale Politikverflechtung, Zerwürfnisse in der Regierungskoalition und die Verweigerungshaltung der parlamentarischen Opposition als unüberwindbare Hemmnisse einer derartig umfassenden Konzertierung

Letztlich blieben Versuche der Wiederbelebung des Korporatismus unter der schwarz-roten „Großen Koalition“ (2013–2021) und der anschließenden „Ampelregierung“ (2021–2025) unter Führung der SPD relativ kurzfristige ad hoc Initiativen oder auf einzelne Politikfelder begrenzt.

Markantes Beispiele eines Sektoralen Korporatismus (Mesokorporatismus) ist die 2018 von drei Bundesministerien – Gesundheit, Familie und Arbeit – zusammen mit Verbänden und Organisationen im Pflegebereich initiierte „Konzertierte Aktion Pflege“ (Bundesregierung, 2021; Schroeder & Kiepe, 2020). Unter Beteiligung der Regierungsressorts einigte sich die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di mit der Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) auf eine Tarifregelung, die alle Pflegeberufe und Pflegeeinrichtungen erfassen sollte. Pflegeanbieter ohne Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsrechtsregelung mussten mit einer Gewerkschaft Haustarifverträge abschließen oder Mitglied eines Arbeitgeberverbandes werden oder das regional übliche Durchschnittsniveau aus Tarifverträgen und kirchenarbeitsrechtlichen Regelungen erfüllen und nachweisen. Die Einhaltung dieser Vorgaben wurde zur Voraussetzung für den Abschluss von Versorgungsverträgen mit den Pflegekassen. Ab dem 1. September 2022 können nur noch solche Pflegeeinrichtungen ihre Leistungen mit der gesetzlichen Pflegeversicherung abrechnen, die bundeseinheitliche Arbeits- und Ausbildungsstandards erfüllen und ihre Angestellten zu Tarifbedingungen beschäftigen. Dieser Weg zur Verbesserung und Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen im Pflegesektor stellt eine Erweiterung des bundesdeutschen Gesundheitskorporatismus dar, in dessen Rahmen der Spitzenverband der selbstverwalteten gesetzlichen Krankenversicherungen, die Deutsche Krankenhausgesellschaft und Verbände der Ärzteschaft mit staatlichen Akteuren zusammenwirken (Schroeder & von Winter, 2019).

Weitere Beispiele eines sektoralen Korporatismus mit sporadischer Gewerkschaftsbeteiligung sind Gipfelerunden im Kanzleramt, die während der Großen Koalition der Jahre 2013 bis 2021 ihren Höhepunkt erreicht hatten. Beispiele auf der regionalen Mesebene sind der 2018 beschlossene und 2021 erweiterte bayerische „Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0“ an der neben mehreren Wirtschaftsverbänden der DGB Bayern beteiligt war oder korporatistische Bündnisse zur Umsetzung der konzertierten Aktion Pflege

auf Länderebene. Zugleich sind die ebenfalls als Sektoraler Korporatismus geltende Einbindung der Gewerkschaften in die Selbstverwaltungsorgane der Sozialversicherung, der Berufsbildung und des Kammerwesens über die Zeit hinweg bemerkenswert stabil geblieben.

5 Zukunft des Gewerkschaftskorporatismus

Die für Gewerkschaften relevante Organisationsumwelt besteht nicht mehr wie in den 1970er-Jahren aus Wirtschaftsverbänden und dem Staat. Der damalige Gewerkschaftskorporatismus wird inzwischen von *Spartengewerkschaften*, *Sozialen Bewegungen* und *populistischen Parteien* sowie neuen politischen Agenden herausgefordert. Diese neuen Akteure, Themen und Formen der Interessenvertretung können als Kehrseiten des Korporatismus und Konsequenzen der in den 1980er-Jahren beginnenden neoliberalen Wende und eines zur gleichen Zeit einsetzenden postmaterialistischen Wertewandels betrachtet werden.

Im Rückblick lässt sich vielfach ein Auf und Ab korporatistischer Bündnisse beobachten (Schmitter & Grote, 1997). Ähnlich ließen sich Konjunkturen der sozialwissenschaftlichen Gewerkschafts- und Korporatismusforschung feststellen (Czada, 1994). Ob solche Konjunkturtheorien des Gewerkschaftskorporatismus weiterhin Gültigkeit beanspruchen können, erscheint fraglich angesichts epochaler gesellschaftlicher Umbrüche, die künftige korporatistische Problemlösungen eher unwahrscheinlich erscheinen lassen (Streeck, 2006). Es ist viel darüber diskutiert worden, ob der Korporatismus nach dem Scheitern einer Reihe von Sozialpakten, darunter des missglückten „Bündnisses für Arbeit“ in Deutschland, endgültig „tot“ ist oder wie Sisyphus ständig gegen Widerstände ankämpfend in neuen Wellen zurückkehrt (Schmitter & Grote, 1997), oder ob die zugrunde liegenden Theorie Schwächen aufweist, die einer umfassenden Erklärung des Phänomens im Wege stehen (Baccaro, 2003).

Seit der Jahrtausendwende werden dem deutschen Gewerkschaftskorporatismus schwere Krisen und eine Rückkehr zum pluralistischen Verbändelobbying, wenn nicht gar organisierte Anarchie vorhergesagt (Baccaro, 2003; Baccaro & Galindo, 2017; Schroeder & Keudel, 2008, S. 69 ff.; Schmid, 2007). Demnach erscheint eine fortgesetzte, dauerhaft freiwillige Zusammenarbeit von Kapital und Arbeit unwahrscheinlich. Offen wäre dann nur, welche Akteure und Ereignisse die Kooperation untergraben oder schließlich aufkündigen, eine Frage, die die Korporatismusforschung von Anfang an begleitet hat und auf unterschiedliche Antworten gestoßen ist.

5.1 Exit-Kalkül und Bestandsinteressen am Korporatismus

Der Konflikt zwischen Mitgliederinteressen und den Funktionsimperativen kooperativen Verbandshandelns war bereits in den 1970er-Jahren als „Achillesferse des Korporatismus“ (Teubner, 1979, S. 497) gesehen worden. Das Dilemma trifft Arbeitgeberverbände ebenso

wie die Gewerkschaften. Soweit es sich um freiwillige Formen der Zusammenarbeit handelt, hängt die Stabilität korporatistischer Bündnisse von den Exit-Optionen der beteiligten Verbände ab: Welche Vor- und Nachteile bietet ihnen der Rückzug aus korporatistischen Arrangements? Wolfgang Streeck (1982, S. 24) hält es generell für unwahrscheinlich, dass Gewerkschaften die korporatistische Option ausschlagen, da es für sie in entwickelten Industriegesellschaften mit hoher außenwirtschaftlicher Verflechtung zu konstruktiver Beteiligung an einer auf langfristige Wettbewerbsfähigkeit zielenden Strukturpolitik keine Alternative gebe. Daraus auf eine von der Arbeitgeberseite präferierte Rückentwicklung des korporatistischen zum pluralistischen Organisationsmodell zu schließen, klammert das Interesse des Staates am sozialen Frieden und Sozialpartnerschaft aus. Es äußert sich in dessen Bereitschaft zur Belohnung der Zusammenarbeit von Kapital und Arbeit. Der Staat trat nicht nur als Initiator und Garant korporatistischer Tauschgeschäfte in Erscheinung, sondern vor allem auch als Finanzier von „package deals“. Soweit ökonomische Krisen mit Haushaltskrisen des Staates einhergehen entsteht allerdings auch hier ein Hemmnis für umfassend verhandelter Reformpakete, die in der Hochphase des Korporatismus stets eine großzügige Kompensation von Reformopfern beinhaltete.

5.2 Korporatismus, soziale Bewegungen und Rechtspopulismus

Die Krise des Korporatismus verlief rückblickend betrachtet synchron zur Krise der Sozialdemokratie und zum Aufstieg Neuer Sozialer Bewegungen. Soziale Bewegungen vertreten geradezu das Gegenbild zur korporatistischen Organisationsgesellschaft. Zudem formierten sie sich, ausgehend von Bürgerprotesten gerade in als korporatistisch geltenden Ländern – Österreich, Deutschland, Schweden, Niederlande – oft explizit in Reaktion auf ein als technokratisch empfundenenes korporatistisches Elitenkartell (Heinze 1982). In dem daraus entstehenden Konflikt kommt das ambivalente Verhältnis von Bewegung und Institution zum Ausdruck. Soziale Bewegungen ergehen sich erfahrungsgemäß in Institutionenverachtung, ehe sie in Bedeutungslosigkeit versinken oder in langwierigen Entwicklungen Struktur gewinnen und selbst zu Institutionen werden. Für Gewerkschaften sind sie eine Herausforderung ihrer inneren und äußeren Handlungsfähigkeit. Dies vor allem dann, wenn Teile der Arbeiterschaft mehr „Beweglichkeit“ beziehungsweise eine Anpassung an die Arbeitsweise von Bewegungsakteuren bis hin zur Bildung von Bündnissen mit ihnen fordern. Die Forderung wurden auch im deutschen Fall nostalgisch untermauert, wonach im Korporatismus erstarrte Gewerkschaften sich auf die Ursprünge der Arbeitsbewegung zurückbesinnen sollten (Della Porta, 2006).

Der Aufstieg Sozialer Bewegungen verlief simultan zu Verfallsprozesse gesellschaftlicher Organisationsstrukturen, zur Fragmentierung, Individualisierung und Marginalisierung von Bevölkerungsgruppen, zu abnehmendem Vertrauen in politische Institutionen. Zugleich wuchs die Kritik an etablierten politischen und ökonomischen Eliten, denen Protestbewegungen eine Vernachlässigung der Bedürfnisse und Interessen jener Gruppen nachsagen, die am meisten unter diesen Entwicklungen leiden. Soziale Bewegungen

erweitern die gewerkschaftliche Fokussierung auf materielle Interessen um immaterielle Anliegen wie etwa Anerkennung, Authentizität, Identität. Die von ihnen propagierten sozialen Deutungsmuster sind für die Gewerkschaften höchst problematisch. Sie bergen die Gefahr, dass die Solidarität der Beschäftigten erodiert und deren Fragmentierung verstärkt wird, was sich wiederum negativ auf die betriebliche und überbetriebliche solidarische Interessenpolitik auswirkt. Es ist nicht ausgeschlossen, dass insbesondere rechtspopulistische Bewegungen zur Einschränkung universalistisch orientierter und kollektivvertraglich geregelter Rechtsansprüche und Sicherungsleistungen führen könnten.

Die gewerkschaftliche Reaktion auf Rechtspopulismus schwankt zwischen Auseinandersetzung und Abgrenzung. Schroeder et al. (2019, S. 192) empfehlen den Gewerkschaften, „immer auch selbst eine Position des Anti-Establishments zu formulieren, um deutlich zu machen, dass sie ‚die da unten‘ gegen ‚die da oben‘ vertreten, ohne jedoch ins Populistisch-Anti-pluralistische zu verfallen“. Darin wird allerdings die Verletzlichkeit gerade korporatistischer Gewerkschaften deutlich, die nicht zu Unrecht im Ruf stehen, auf der Elitenebene mit Unternehmerverbänden und dem Staat zu paktieren. Die Herausforderung durch populistische Kräfte gleicht der durch Soziale Bewegungen. Wie die linke Gewerkschaftsopposition der 1920er sowie 1970er-Jahre und eine stets vorhandene radikal-liberale Kritik am Korporatismus sehen sie darin ein „Elitenkartell“ (Czada, 2014). Dies zeigt, dass sich „die DGB-Dominanz auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene schon immer im Visier von alternativen – rechten wie linken – Deutungsangeboten und Gruppierungen befand“ (Schroeder et al., 2022, S. 68).

5.3 Verbetrieblichung der Arbeitsbeziehungen und Mikrokorporatismus

Eine mit Beschäftigungskrisen zunehmende Kooperation ist auf der Betriebsebene zu beobachten. Sie umfasst Kündigungsschutzvereinbarungen, Arbeitszeitkonten, Investitionen und Lohnverzicht zugunsten der Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung von Unternehmen. Die deutsche Betriebsratsmitbestimmung und Öffnungsklauseln in Flächentarifverträgen bieten günstige Voraussetzungen für diese Form korporatistischer Krisenregulierung. Betriebliche „Bündnisse für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit“ werden zumeist ohne direkte Beteiligung des Staates geschlossen. Das weckt Zweifel an der Anwendbarkeit der Korporatismustheorie und ihrer Grundannahmen (Keller, 2023, S. 471).

Tatsächlich erscheint fraglich, ob bipartistische, im Rahmen der Tarifautonomie getroffene Vereinbarungen zwischen Betriebsräten und dem Management von Einzelbetrieben den gleichen Organisationsbedingungen und Handlungslogiken unterliegen wie der Verbände-korporatismus auf der Makro- und Mesoebene. Die vertikale Komponente des Aushandels und Theoreme wie die Unterscheidung von Mitgliedschafts- und Einflusslogik sind hier nicht oder nur bedingt anwendbar. Wenn bei drohender Insolvenz ein unmittelbarer Arbeitsplatzverlust droht, kann zudem kaum von einem freiwilligen Tausch

gesprochen werden. Hinzu kommt, dass in Deutschland mehr als der Hälfte aller Beschäftigten nicht durch Betriebsräte vertreten sind und daher kaum Gelegenheit haben, von solchen Vereinbarungen erfasst zu werden (Ellguth & Kohout, 2022, S. 283).

Generell werden bipartistische Bündnisse und die Vertragspartnerschaft im Rahmen der Tarifautonomie, d. h. ohne staatliche Beteiligung, von allen maßgeblichen Korporatismuskonzepten nicht erfasst. Die politische Einbindung und Verknüpfung der Sozialpartnerschaft mit der Regierungspolitik und ihre Repräsentation im Parteiensystem, wie sie paradigmatisch in Österreich verwirklicht war (Gerlich & Grande, 1985), ist ein konstitutives Moment korporatistischer Interessenvermittlung. Die vielfältigen tarifautonomen sozialpartnerschaftlichen Beziehungen ohne staatliche Beteiligung dem Korporatismuskonzept zuzuordnen, würde das Konzept unscharf erscheinen lassen. Nur wenn Sozialpartnerschaft und Tarifpolitik im Kontext von Verhandlungsnetzwerken stehen, an denen öffentlich-rechtliche Akteure beteiligt sind, erscheint der Rekurs auf den Korporatismusbegriff gerechtfertigt.

6 Fazit

Das Themenfeld Gewerkschaften und Korporatismus valide einzuordnen, setzt eine Begriffsklärung voraus. Dabei stellt sich die Frage, ob bipartistische Vereinbarungen auf Betriebsebene und tarifvertragliche Krisenreaktionen wie vorübergehende Lohnmoderation überhaupt unter das Label Korporatismus fallen. Man muss unterscheiden zwischen der zweiseitigen Tarif- und Betriebspartnerschaft, dem tripartistischen Korporatismus unter Beteiligung des Staates, der Rolle der Sozialpartner in Selbstverwaltungsgremien und dem sporadischen Meinungsaustausch in Gipfelrunden oder Kamingsgesprächen. Weiterhin wären die Verbände-beteiligung im Gesetzgebungsprozess auf nationaler wie europäischer Ebene und der Soziale Dialog der EU gemäß Artikel 151 bis 156 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) zu nennen. Die einschlägigen Definitionen sind eindeutig: Korporatismus ist ein theoretisches Konstrukt, in dem Staatsnähe eine entscheidende Rolle zukommt. Ohne staatliche Beteiligung und außerhalb parastaatlicher Institutionen gilt Verbände-koope-ration nicht als Korporatismus. Die kooperative Interessenvermittlung von Staat und Verbänden sowie ein unmittelbarer Politikbezug, die Konzertierung von staatlichem und verbandlichem Handeln, bilden den Kern des Konzeptes. Wo staatliche Beteiligung vorliegt, wäre zudem auf die Unterscheidung von Makro-korporatismus und sektoralem Korporatismus (Mesokorporatismus) hinzuweisen, den wir auf regionaler und Branchenebene sowie in parastaatlichen Institutionen beispielsweise der Sozialversicherung und in der Berufsbildung vorfinden.

Eine sektorübergreifende politische Konzertierung aller relevanter Kräfte in Staat und Organisationsgesellschaft gelang nach dem letzten Triumph des Korporatismus im Kontext der deutschen Vereinigungspolitik nur noch sachlich und zeitlich eingeschränkt. Dabei gab es mehr oder weniger erfolgreiche Versuche. Keller (2023) nennt das 2003 für gescheitert erklärte „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“, Reaktionen

auf die Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008/09 sowie die Corona-Pandemie 2020 bis 2023 und die Ankündigung einer „konzertierten Aktion gegen den Preisdruck“ 2022 (ebd., S. 472).

Als Gründe werden fehlende organisationsstrukturelle Voraussetzungen, eine Überzahl potenziell Beteiligter, nachlassende Kooperationsbereitschaft, ordnungspolitische Vorbehalte, eine zunehmende Pluralisierung der industriellen Beziehungen, des Parteiensystems und des Staatsapparats angegeben. Im Vergleich mit erfolgreichen früheren Ansätzen fallen zudem Defizite der Institutionalisierung korporatistischer Interessenvermittlung und deren Ziele auf. Während mit dem Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft (StabG) weitreichende institutionelle Weichenstellungen für den keynesianischen Korporatismus der 1970er-Jahre geschaffen wurden – Konjunkturrat der öffentlichen Hand, Konzertierte Aktion, Sachverständigenrat zur Begutachtung der wirtschaftlichen Lage – blieben jüngere Versuche der Zusammenarbeit ohne institutionelle Absicherung. Nur die deutsche Vereinigungspolitik war noch von der Neuschaffung zahlreicher formeller und informeller Institutionen und Verfahrensregeln begleitet. Die Repräsentation von Verbänden im Verwaltungsrat der Treuhandanstalt, Treuhand-Kabinette, Ludewig-Runde, häufige Kaminesgespräche des Bundeskanzlers mit Unternehmen, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften, folgten einem korporatistischen Handlungsrepertoire, das zuvor im Zusammenhang mit dem Strukturwandel der ausgehenden 1970er- und der 1980er-Jahre erprobt worden war (Czada, 1993).

Probleme tripartistischer Bündnisse können indes nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Sozialpartnerschaft, insbesondere eine den Interessen des Wirtschaftsstandorts entgegenkommende Tarifpolitik, über Jahrzehnte hinweg intakt blieb. Die teilweise Hinwendung der politischen Ökonomie der Bundesrepublik vom koordinierten zum marktorientierten Kapitalismus ließ die Konfliktpartnerschaft von Kapital und Arbeit sowie die Präsenz der Gewerkschaften in den Selbstverwaltungsgremien der Berufsbildung und Sozialversicherung unberührt. Ob tripartistische Bündnisse und zeitlich begrenzte konzertierte Aktionen ihren Zweck weiterhin erfüllen, gilt dagegen als fragwürdig. „Im Gegensatz zu früheren korporatistischen Entscheidungsprozessen, die darauf abzielten, umfassendere gesellschaftliche Anliegen in Konzertierungsnetzwerken auf höchster Ebene zu bearbeiten, erfuhr der deutsche Korporatismus einen funktionalen Wandel hin zur Vorherrschaft von Verteilungskoalitionen im Exportsektor“ (Di Carlo et al., 2024, S. 1). Dieser Befund erinnert an frühere Analysen, die mit dem Begriff „Selektiver Korporatismus“ eine unter verschärfter Weltmarktkonkurrenz erfolgte Freisetzung und Transferierung unproduktiv gewordener Arbeitskräfte in die Sozialsysteme beschrieben hatten (Czada, 2003; Esser & Fach, 1981). Streeck (2005) und Schmidt (2016) bezeichnen dies als „Wohlfahrtskorporatismus“, „der sich von der angebots- und nachfrageseitigen Variante des Korporatismus durch eine enge, asymmetrische Verknüpfung von Sozialpolitik und Arbeitsbeziehungen abhebt, insbesondere durch Abwälzung von Kosten korporatistischer Arbeitsbeziehungen auf die Sozialpolitik. Die Sozialpartner nutzen somit den Sozialstaat als funktionales Äquivalent des Keynesianismus und können dadurch beschäftigungsschädliche Wirkungen ihrer Tarifpolitik kompensieren – nicht durch Steigerung der gesamtwirt-

schaftlichen Nachfrage (wie im klassischen Keynesianismus), sondern durch Frühverrentung und andere arbeitsmarktentlastende, den Steuerzahler aber belastende Maßnahmen“ (Schmidt, 2016, S. 114).

Rückblickend auf korporatistische Konzertierungsprojekte der Jahre 2009 bis 2024 lässt sich die kritische Analyse eines selektiven Wohlfahrtskapitalismus nicht ohne weiteres bestätigen. Die korporatistische Bewältigung der Finanzmarktkrise hatte deutliche Wachstumsimpulse freigesetzt und sich gerade nicht wachstumshemmend ausgewirkt. Dagegen könnte die mit hohen Unternehmenshilfen und Sozialtransfers verbundenen Strategie zur Bewältigung der Corona-Pandemie und die „Konzertierte Aktion gegen steigende Preise“ des Jahres 2022 bei oberflächlicher Betrachtung als „Räuberkoalition“ der das Exportmodell Deutschland repräsentierenden Allianz aus Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden des produzierenden Gewerbes begriffen werden (Di Carlo et al., 2024). Bei näherer Hinsicht sollte jedoch rasch klar werden, dass mit der Erhöhung des Grundfreibetrags bei der Einkommensteuer, Einmalzahlungen für Arbeitnehmer und Sozialleistungsbezieher, Kinderbonus, Streichung der EEG-Umlage, Erhöhung des Heizkostenzuschusses für Wohngeldempfänger und Energiepreispauschale zwar enorme Belastungen der öffentlichen Haushalte verbunden waren, die Nutznießer aber keineswegs auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Exportsektoren begrenzt waren. Im Gegenteil: Anders als im exportlastigen „Modell Deutschland“ war diesmal eine breite Mehrheit aus Lohnabhängigen und Sozialleistungsempfängern bedacht worden.

Die vielschichtigen Probleme, denen sich Gewerkschaften aktuell gegenübersehen, lassen sich schwerlich mit vermeintlichen Patentrezepten bewältigen. Gerade korporatistisch orientierte Gewerkschaften sind durch ihre intermediäre Position, Wertewandel, Sparten-gewerkschaften, neue soziale Bewegungsakteure, politischen Populismus, die sozial-ökologische Transformation und ökonomische Krisen besonders herausgefordert. In einem Umfeld zunehmender Politisierung und anwachsender gesellschaftlicher Konfliktszenarien sind Gewerkschaften vermutlich gut beraten, sich auf ihre ureigene Aufgabe der Interessenvertretung der lohnabhängig Beschäftigten zu konzentrieren und als dialogische Verbände ihre Mitglieder an ihrer Strategieformulierung zu beteiligen beziehungsweise ihre Position in arbeits- und sozialpolitischen Netzwerken zu erklären. Dies muss nicht den Rückzug aus korporatistischen Bündnissen und Sozialpakten bedeuten. Dass Bemühungen um umfassende Krisenlösungen bis in die Gegenwart auf der politischen Tagesordnung stehen, zeigen die Beispiele gewerkschaftlicher Einbindung in wirtschaftspolitische Maßnahmen zur Eindämmung der Finanzmarktkrise, der Corona-Pandemie sowie einer kriegsbedingten Energiekrise und Preisinflation. Bislang war jede Bundesregierung an Dialog und Zusammenarbeit mit den Tarifparteien interessiert. Dazu zählen auch Bemühungen um die Förderung von Flächentarifverträgen und die Rationalisierung von Tarifkonflikten.

Der liberale Korporatismus beruht im Kontext der grundgesetzlich garantierten Vereinigungsfreiheit auf einer freien Wahlentscheidung, deren Kosten und Nutzen rational kalkulierbar sind. Ein Verzicht auf ideologische Positionierungen und Zurückhaltung in parteipolitischer Hinsicht sind dafür Voraussetzung. Korporatismus setzt zugleich eine

starkte, gut organisierte Arbeiterschaft voraus, die, wie die Unternehmenseite, für Politik und Ökonomie „unumgehbare Daten“ setzen kann (Böckenförde, 1976, S. 462). Regierungen, die mit der korporatistischen Einbindung von Gewerkschaften deren Schwächung bewirken wollen, wie es zeitweise in England oder mit Konzepten eines Verbändegesetzes versucht wurde, sind regelmäßig gescheitert (vgl. Streeck, 1978). Sie untergraben das Handlungspotenzial korporatistischer Gewerkschaften und damit die Erfolgsaussichten tripartistischer Bündnisse. Tatsächlich bedeutet Korporatismus nicht Minimierung, sondern Anerkennung von Seiten des Staates und von gegnerischen Verbänden. Dazu gehört auch die Stärkung von Arbeitnehmerrechten. Dies war und ist ein wesentlicher Teil korporatistischer Tauschgeschäfte. Deren Janusköpfigkeit manifestiert sich in der Ambivalenz von „Verrechtlichung“ und „Sozialdisziplinierung“. Die Kritik an korporatistische Strategien macht sich seit jeher eben daran fest. Sie ähnelt der von Karl Marx vorgebrachten Kritik der Korporationen und ihrer Stellung im Hegelschen Staatsrecht: Sie repräsentieren das Volk en miniature, also in Gestalt partikularer Interessen, gegen die Regierung und zugleich die Regierung gegen das Volk in amplifizierter Form (Marx & Engels, 1976, S. 272). Damit beschreibt Marx *avant le lettre* das Intermediaritätsdilemma. Es bleibt auf Dauer die organisationspolitische und legitimatorische Achillesferse des Gewerkschaftskorporatismus.

Literatur

Grundlegende Literatur

- Czada, R. (1994). Konjunkturen des Korporatismus: Zur Geschichte eines Paradigmenwechsels in der Verbändeforschung. In W. Streeck (Hrsg.), *Staat und Verbände* (S. 37–64). Springer VS.
- Müller-Jentsch, W. (2021a). Gewerkschaften und Korporatismus. Vom Klassenkampf zur Konfliktpartnerschaft. In ders. (Hrsg.), *Wirtschaftsordnung und Sozialverfassung als mitbestimmte Institutionen: Studien zur sozialen und industriellen Demokratie II* (S. 63–78). Springer VS.
- Lehmbruch, G. (1974). Consociational democracy, class conflict, and the new corporatism. Beitrag für den IPSA Round Table on „Political Integration“. Jerusalem. Abgedruckt In S. Philippe & L. Gerhard (Hrsg.) (1979), *Trends toward corporatist intermediation* (S. 53–62). Sage.
- Streeck, W. (1991). Interest heterogeneity and organizing capacity: Two class logics of collective action? In R. Czada & A. Windhoff-Héritier (Hrsg.), *Political choice: Institutions, rules, and the limits of rationality* (S. 161–198). Campus/Wetsview Press.

Weiterführende Literatur

- Abelshauer, W. (1984). The First Post-Liberal Nation: Stages in the Development of Modern Corporatism in Germany. *European History Quarterly*, 14(3), 285–318.
- Armingeon, K. (1983). *Neo-korporatistische Einkommenspolitik. Eine vergleichende Untersuchung von Einkommenspolitiken in westeuropäischen Ländern in den 70er Jahren*. Haag & Herchen.
- Avdagic, S., Rhodes, M., & Visser, J. (2011). *Social pacts in Europe. Emergence, evolution, and institutionalization*. Oxford Univ. Press.

- Baccaro, L., & Galindo, J. (2017). *Are social pacts still viable in today's world of work?* ILO.
- Baccaro, L. (2003). What is alive and what is dead in the theory of corporatism. *British Journal of Industrial Relations*, 41(4), 683–706.
- Behrens, M. (2011). *Das Paradox der Arbeitgeberverbände: Von der Schwierigkeit, durchsetzungsstarke Unternehmensinteressen kollektiv zu vertreten*. Nomos.
- Behrens, M. (2017). Strukturen der Interessenvertretung in den Verbänden der Wirtschaft. In W. Schroeder & B. Weßels (Hrsg.), *Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland* (S. 201–226). Springer VS.
- Berger, S., & Compston, H. (2002). *Policy Concertation and Social Partnership in Western Europe*. Berghahn Books.
- Böckenförde, E.-W. (1976). Die politische Funktion wirtschaftlich-sozialer Verbände und Interessenträger in der sozialstaatlichen Demokratie.: Ein Beitrag zum Problem der Regierbarkeit. *Der Staat*, 15(4), 457–483.
- Bundesregierung (Hrsg.). (2021). *Konzertierte Aktion Pflege: Zweiter Bericht zum Stand der Umsetzung der Vereinbarungen der Arbeitsgruppen 1 bis 5*. Bundesministerium Gesundheit.
- Bundesregierung. (2022). *Konzertierte Aktion: Gemeinsam gegen die hohen Preise*. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/gemeinsam-gegen-hohe-preise-2139028>. Zugegriffen am 08.07.2024.
- Culpepper, P. D., & Regan, A. (2014). Why don't governments need trade unions anymore? The death of social pacts in Ireland and Italy. *Socio-Economic Review*, 12(4), 723–745.
- Czada, R. (1988). Bestimmungsfaktoren und Genese politischer Gewerkschaftseinbindung. In M. G. Schmidt (Hrsg.), *Staatstätigkeit: International und historisch vergleichende Analysen* (S. 178–195). Westdeutscher Verl.
- Czada, R. (1993). Die Treuhandanstalt im Umfeld von Politik und Verbänden. In W. Fischer, H. Hax, & H. K. Schneider (Hrsg.), *Treuhandanstalt. Das Unmögliche wagen* (S. 148–173). Akademie.
- Czada, R. (2003). Der „selektive Korporatismus“ als institutionelles Arrangement. Formen und Felder politischer Intervention. In S. Buckel & R. M. Dackweller (Hrsg.), *Zur Relevanz von Staat und Steuerung. Festschrift für Josef Esser* (S. 69–87). Westfälisches Dampfboot.
- Czada, R. (2014). Die deutsche Verhandlungsdemokratie: Diskursform oder Elitenkartell. In T. Meyer (Hrsg.), *Die Verhandlungsdemokratie: Dialogische Entscheidungsverfahren in der Politik* (S. 11–36). Projektverlag.
- Czada, R. (2019a). Korporatismus. In H. Oberreuter (Hrsg.), *Staatslexikon. Recht, Wirtschaft, Gesellschaft* (Bd. 3, S. 269–272). Herder.
- Czada, R. (2019b). Politikwenden und transformative Politik in Deutschland. In: *dms – der moderne staat*, 12(2), 400–417.
- Czada, R. (2020). Pluralism. In D. Berg-Schlosser, B. Badie, & L. Morlino (Hrsg.), *The SAGE handbook of political science* (Bd. 3, S. 567–583). Sage.
- Czada, R. (2023). Genossenschaftstheorie, Verhandlungsdemokratie und deutscher Sonderweg. *Neues Archiv für Niedersachsen*, 2, 152–166.
- Donatella, D. P. (2006). From corporatist unions to protest unions? On the (difficult) relations between organized labour and new social movements. In C. Crouch & W. Streeck (Hrsg.), *9. The diversity of democracy: Corporatism, social order and political conflict* (S. 71–97). Edward Elgar.
- Di Carlo, D., Hassel, A., & Höpner, M. (2024). Growth coalitions within a corporatist setting: How manufacturing interests dominated the German response to the energy crisis. *Politics & Society*. <https://doi.org/10.1177/00323292241292920>
- Ebbinghaus, B., & Weishaupt, T. J. (2022). *The role of social partners in managing Europe's great recession: Crisis corporatism or corporatism in crisis?* Routledge Taylor & Francis Group.
- Ellguth, P., & Kohout, S. (2022). Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021. *WSI-Mitteilungen*, 75(4), 328–336.

- Esser, J., & Fach, W. (1981). Korporatistische Krisenregulierung im „Modell Deutschland“. In U. von Alemann (Hrsg.), *Neokorporatismus* (S. 158–179). Campus.
- Esser, J., Väth, W., & Fach, W. (2015). *Krisenregulierung: Zur politischen Durchsetzung ökonomischer Zwänge*. Suhrkamp.
- Esser, J., Fach, W., Gierszewski, G., & Väth, W. (1979). Krisenregulierung — Mechanismen und Voraussetzungen: am Fall der saarländischen Stahlkrise. *Leviathan*, 7(1), 79–96.
- EU-Comission. (2024). *The use of crisis state aid measures in response to the Russian invasion of Ukraine (until end-June 2023)*. European Commission.
- Feldman, Gerald D./Steinisch, Irmgard (1985): *Industrie und Gewerkschaften 1918–1924: Die überforderte Zentralarbeitsgemeinschaft*. : Deutsche Verlags-Anstalt.
- Gerlich, P., & Grande, E. (Hrsg.). (1985). *Sozialpartnerschaft in der Krise: Leistungen und Grenzen des Neokorporatismus in Österreich*. Böhlau.
- Greef, S. (2023). *Staat und Staatlichkeit im digitalen Zeitalter. Politische Steuerung im Wandel*. transcript.
- Grote, J. R., & Wagemann, C. (Hrsg.). (2019). *Social movements and organized labour. Passions and interests*. Routledge.
- Harada, T. (1989). Politische Ökonomie des Idealismus und der Romantik. Korporatismus von Fichte, Müller und Hegel. Zugl.: Freiburg (Breisgau), Univ., Diss., 1987. In *Volkswirtschaftliche Schriften* (Bd. 386). Duncker u. Humblot.
- Hauff, V., & Scharpf, F. W. (1977). *Modernisierung der Volkswirtschaft. Technologiepolitik als Strukturpolitik (2. Aufl.) Demokratischer Sozialismus in Theorie und Praxis*. EVA.
- Heinze, R. (1982). Elitenkooperation und Basisproteste. Grenzen neokorporatistischer Steuerung. *Journal für Sozialforschung*, 22, 429–446.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. Harvard University Press.
- Jessop, B. (1979). Corporatism, parliamentarism and social democracy. In P. C. Schmitter, & G. Lehbruch (Hrsg.), *Trends toward corporatist intermediation* (S. 185–212). Sage.
- Katzenstein, P. J. (1985). *Small States in World Markets. Industrial Policy in Europe*. Cornell University Press.
- Keller, B. (2023). Korporatismus und Krisen= Krisenkorporatismus? *Sozialer Fortschritt*, 5, 455–476.
- Lehbruch, G. (1977). Liberal Corporatism and Party Government. *Comparative Political Studies*, 10(1), 91–126.
- Lehbruch, G. (1983). Neokorporatismus in Westeuropa: Hauptprobleme im internationalen Vergleich. *Journal für Sozialforschung*, 23(4), 407–420.
- Lehbruch, G. (1996). Die korporative Verhandlungsdemokratie in Westmitteleuropa. *Swiss Political Science Review*, 2(4), 1–24.
- Lehbruch, G. (1999). Institutionelle Schranken einer ausgehandelten Reform des Wohlfahrtsstaates. In R. Czada & H. Wollmann (Hrsg.), *Von der Bonner zur Berliner Republik: 10 Jahre deutsche Einheit* (S. 89–112). Westdeutscher Verlag.
- Lemb, W. (2017). Gute Industriepolitik—Herausforderungen, Ansatzpunkte, Perspektiven. *WSI-Mitteilungen*, 70(6), 452–455.
- Marx, K., & Engels, F. (1976). *Werke: Band 1*. Dietz.
- Mayntz, R. (1992). Interessenverbände und Gemeinwohl – Die Verbändestudie der Bertelsmann Stiftung. In dies (Hrsg.), *Verbände zwischen Mitgliederinteressen und Gemeinwohl* (S. 11–35). Bertelsmann Stiftung.
- Müller-Jentsch, W. (Hrsg.). (1993). *Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*. Hampp.
- Müller-Jentsch, W. (2011). Kritik und Weiterführung institutionalistischer Theorieansätze in der Arbeits- und Industriesoziologie. *AIS-Studien*, 4(2), 5–15.

- Müller-Jentsch, W. (2021b). Gewerkschaften und Korporatismus. Vom Klassenkampf zur Konfliktpartnerschaft. In ders. (Hrsg.), *Wirtschaftsordnung und Sozialverfassung als mitbestimmte Institutionen: Studien zur sozialen und industriellen Demokratie II* (S. 63–78). Springer VS.
- Offe, C., & Wiesenthal, H. (1980). Two Logics of collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form. In M. Zeitlin (Hrsg.), *Political power and social theory* (S. 67–115). JAI Press.
- Olson, M. (1986). A Theory of the Incentives Facing Political Organizations. *International Political Science Review*, 7(2), 165–189.
- Pusch, T., & Seifert, H. (2023). *Beschäftigungssicherung in den Betrieben während der Corona-Pandemie: Mehr als nur Kurzarbeit*. Hans-Böckler-Stiftung.
- Rehling, A. (2011). *Konfliktstrategie und Konsenssuche in der Krise. Von der Zentralarbeitsgemeinschaft zur Konzertierten Aktion*. Nomos.
- Ritschl, A. (1990). Zu hohe Löhne in der Weimarer Republik? Eine Auseinandersetzung mit Holtfrerichs Berechnungen zur Lohnposition der Arbeiterschaft 1925-1932. *Geschichte und Gesellschaft*, 16(3), 375–402.
- Schmid, J. (1993). Parteien und Verbände. Konstitution, Kontingenz und Koevolution im System der Interessenvermittlung. In R. Czada & M. G. Schmidt (Hrsg.), *Verhandlungsdemokratie, Interessenvermittlung, Regierbarkeit: Festschrift für Gerhard Lehbruch* (S. 171–189). Westdeutscher Verlag.
- Schmid, J. (2007). Interessenvermittlung und Policy-Making im europäischen Mehrebenensystem. Vom Korporatismus zum Pluralismus zur organisierten Anarchie? In N. C. Bandelow, & W. Bleek (Hrsg.), *Einzelinteressen und kollektives Handeln in modernen Demokratien* (S. 43–57). Springer VS.
- Schmidt, M. G. (2016). *Das politische System Deutschlands: Institutionen, Willensbildung und Politikfelder* (3. Aufl.). Verlag C. H. Beck.
- Schmitter, P. C. (1974). Still the Century of Corporatism? *The review of politics*, 36(1), 85–131.
- Schmitter, P. C. (1982). Reflections on where the theory of neo-corporatism has gone and where the praxis of neo-corporatism may be going. In G. Lehbruch & P. C. Schmitter (Hrsg.), *Patterns of corporatist policy-making* (S. 259–280). Sage.
- Schmitter, Philippe C./Grote, Jürgen R. (1997): Der korporatistische Sisyphus: Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. *Politische Vierteljahresschrift*, 38 (3), 530–554.
- Schmitter, Philippe C./Blecher, Marc J. (2021): *Politics as a science: A prolegomenon*. : Routledge.
- Schroeder, W., & Keudel, D. (2008). *Strategische Akteure in drei Welten. Die deutschen Gewerkschaften im Spiegel der neueren Forschung. Staat und Zivilgesellschaft* (Bd. 219). Hans-Böckler-Stiftung.
- Schroeder, W., Greef, S., Ten Elsen, J., & Heller, L. (2019). Rechtspopulistische Aktivitäten in betrieblichen Kontexten und gewerkschaftliche Reaktionen. *WSI-Mitteilungen*, 72(3), 185–192.
- Schroeder, W., Greef, S., Ten Elsen, J., Heller, L., & Inkinen, S. (2022). *Einfallstor für rechts? Zivilgesellschaft und Rechtspopulismus in Deutschland*. Campus.
- Schroeder, W., Greef, S., & Zindel, J. (2024). Arbeitgeberverbände und Unternehmen in der sozial-ökologischen Transformation: Positionen zur Bewältigung der Herausforderungen und der Rolle der Sozialpartnerschaft. *Vierteljahresshäfte zur Arbeits- und Wirtschaftsforschung*, 1(1), 89–107.
- Schroeder, W., & Weßels, B. (2017). Die deutsche Unternehmerverbändelandschaft: vom Zeitalter der Verbände zum Zeitalter der Mitglieder. In dies (Hrsg.), *Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland* (S. 3–28). Springer VS.
- Schroeder, W. (2017). *Industrie 4.0 und der rheinische kooperative Kapitalismus*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Schroeder, W., & von Winter, T. (2019). Korporatismus im deutschen Gesundheitssystem: Voraussetzungen, Bedingungen und Entwicklungen. *Sozialer Fortschritt*, 6-7, 477–496.

- Schroeder, W., & Kiepe, L. (2020). Improvisierte Tarifautonomie in der Altenpflege–Zur Rolle von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Staat. In APuZ (Hrsg.), *Pflege. Praxis – Geschichte – Politik* (S. 214–226). bpb.
- Soltwedel, R. (1984). *Mehr Markt am Arbeitsmarkt. Ein Plädoyer für weniger Arbeitsmarktpolitik*. Philosophia.
- Streeck, W. (1978). Staatliche Ordnungspolitik und industrielle Beziehungen. In U. Bernbach (Hrsg.), *Politische Wissenschaft und politische* (S. 106–139). Springer VS.
- Streeck, W. (1982). Neo-korporativistische Kooperation und weltwirtschaftliche Konkurrenz. In Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), *Pluralismus unter Konkurrenzdruck. Analysen aus der Abteilung Entwicklungsländerforschung, 101/102*. Forschungsinstitut der FES.
- Streeck, W. (2005). Industrial relations: From state weakness as strength to state weakness as weakness: Welfare corporatism and the private use of the public interest. In S. Green & W. E. Paterson (Hrsg.), *Governance in contemporary Germany: The semisovereign state revisited* (S. 138–164). Cambridge University Press.
- Streeck, W. (2006). The study of organized interests: Before ‘the Century’ and after. In C. Crouch & W. Streeck (Hrsg.), *The diversity of democracy: Corporatism, social order and political conflict* (S. 3–45). Edward Elgar.
- Streeck, W. (2017). Vielfalt und Interdependenz. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 69(S1), 525–548.
- Teubner, G. (1979). Neo-korporativistische Strategien rechtlicher Organisationssteuerung: Staatliche Strukturvorgaben für die gesellschaftliche Verarbeitung politischer Konflikte. *Zeitschrift für Parlamentsfragen*, 10(4), 487–502.
- Urban, H.-J. (2014). Zwischen Krisenkorporatismus und Revitalisierung. Gewerkschaftspolitik im europäischen Finanzmarktkapitalismus. In S. Lehndorff (Hrsg.), *Spaltende Integration. Der Triumph gescheiterter Ideen in Europa–revisited. Zehn Länderstudien* (S. 302–325). VSA.
- Wassenberg, A. F. P. (1982). Neo-corporatism and the quest for control. The Cuckoo Game. In G. Lehbruch & P. Schmitter (Hrsg.), *Patterns of corporatist policy-making* (S. 83–108). Sage.