

Einleitung:

Diese Hausarbeit, erstellt im Rahmen des Seminars „Profile europäischer Wohlfahrtsstaaten I: Der niederländische (und belgische) Wohlfahrtsstaat im internationalen Vergleich“ behandelt ausschließlich den niederländischen Wohlfahrtsstaat. Ich möchte einen kleinen Einblick in die Konsenskultur der Niederlande geben und versuchen zu erklären, was die Niederlande so unvergleichlich macht. Wie funktioniert der niederländische Korporatismus? Welche Rolle nimmt der Staat in den Niederlanden ein? Und wie sieht es mit der Lohnpolitik der Niederlande aus? Ich möchte versuchen, einen Erklärungsansatz zu den verschiedenen Faktoren zu liefern, die das „niederländische Modell“ so erfolgreich gemacht haben.

1.) Verschiedene Formen des Korporatismus als eine mögliche Definition für das „niederländische Modell“

In der Politikwissenschaft unterscheidet man zwei verschiedene Typologien von Korporatismus, der gesellschaftliche, „Staatskorporatismus“ und den „liberalen, autoritären Korporatismus“.

Unter liberalen Korporatismus versteht man die konfliktreiche Interessendifferenzierung, einer kapitalistischen Industriegesellschaft, die sich durch hohe Mobilität auszeichnet. Die Grundlage zur Bildung von liberalen Korporatismus bildet der freiwillige Zusammenschluss der Interessenvertretungen. Dieser Zusammenschluss ist im Gegensatz zum autoritären Korporatismus wie gesagt freiwillig und nicht durch den Staat begrenzt.

Beim autoritären Korporatismus sind eine Reihe von Funktionen, wie zum Beispiel der Wettbewerb zwischen den Verbänden, die hierarchische Struktur, die staatliche Anerkennung, das Repräsentationsmonopol oder auch die Wahrnehmung von Regierungsaufgaben durch den Staat festgelegt. Der Staat regelt und setzt Maßstäbe. Beim liberalen Korporatismus ist dies nicht der Fall. Dort finden auch Einschränkungen statt, allerdings auf freiwilliger Basis oder durch Vereinbarungen. Hier ist eine deutliche Zurückhaltung des Staates zu verspüren, dafür herrscht ein höheres Maß an Konsens.

Im Unterschied zum Korporatismus zielt die Pluralismustheorie auf die Heterogenität von Interessengegensätzen ab, so das das Gemeinwohl als Ziel des politischen Handelns zu sehen ist. Dabei gibt es unterschiedliche Positionen, die zu beachten sind. So sieht Laski den Staat als ein gleichwertiger Verband unter den anderen an. Im Gegensatz dazu sieht Fraenkel den Staat als „Katalysator“ der Interessenvermittlung. Es kommt zum Wettbewerb unter den Verbänden, eine staatliche Anerkennung aber ist nicht gegeben. Auch ist der politische Konsens nicht in dem Maße ausgeprägt, wie er zum Beispiel in den Niederlanden zu finden ist. So finden im Gegensatz zur Korporatismustheorie schwache Interessen im Pluralismus keine Anwendung bzw. haben keine Durchsetzungsmöglichkeiten.

So kann man abschließend sagen, das in der Pluralismustheorie längst nicht alle Interessen vertreten werden können, da sie nicht alle organisierbar sind. Die Interessen, die organisierbar sind, sind wiederum nicht alle konfliktfähig. Die Gefahr, die sich beim Pluralismus abzeichnet, ist die Durchsetzung der Interessen von Gruppen, die die entscheidenden Posten besetzen und auch die dazugehörige Macht besitzen. Kleinere, unterprivilegierte Gruppen

haben nicht die gleichen Chancen, sich in dem selben Maße zu beteiligen. Diese Erkenntnis wird durch ein bekanntes Zitat zusammengefasst: „*The flaw in the pluralist heaven is that the heavenly chorus sings with a strong upper-class accent. Probably about 90% of the people cannot get into the pressure system.*”

1.1) Zusammenfassung:

Als Korporatismus bezeichnet man die Beteiligung von Interessengruppen an der Politik und zwar durch wechselseitige Organisationsbeziehungen zwischen Regierung und politischer Verwaltung einerseits und starken, zentralisierten Verbänden andererseits.

2.) Die niederländische Konkordanzdemokratie als besondere Form des Korporatismus

Die Frage, die hier gestellt werden muss ist, wie sich die niederländische Konkordanzdemokratie in der politischen Kultur niederschlägt und was davon Korporatismus ist.

Ich möchte versuchen, im folgenden eine Antwort auf diese Frage zu geben. Die wichtigste Regel der Konkordanzdemokratie ist die möglichst gleichgewichtige Erscheinung aller Entscheidungsrelevanter Gruppen mit einem gut ausgebauten Minderheitenschutz ,auch Proporz oder Parität genannt. Genau dies ist sehr gut in den Niederlanden zu beobachten. Es findet in den Niederlanden schon seit jeher ein Konsens statt, der auch durch die Phase der Entsäulung (1967 – 1982) nicht beeinträchtigt wurde.

Die politische Kultur des Konsens ist in den Niederlanden durch die späte Industrialisierung historisch schon gelegt worden und

durch die Versäulung weiterhin gefestigt. Die Versäulung in den Niederlanden kann als ein Erklärungsfaktor für die politische Kultur der Niederlande gesehen werden. Die Versäulung in den Niederlanden war geprägt durch die Religiöse und politisch – ideologische Heterogenität der Niederländer einerseits und durch die späte Entwicklung der Industrialisierung andererseits. Jeder Niederländer lebte in seiner eigenen „Säule“, d.h. z.B. er lebte in einem katholischen Viertel, guckte nur katholisches Fernsehen, ging in eine Firma, die nur katholische Mitarbeiter hatte usw.. Über den Säulen löste sich die Klassengemeinschaft auf und es bildeten sich Eliten. Diese Eliten waren dann auch für die Verhandlungen mit den Dachverbänden zuständig. Es kam auch über ineinander verzahnte Direktorate zur Kooperation der Eliten zwischen den Säulen. Diese Versäulung hielt dann bis Ende der 60er Jahre, als sie dann schließlich begann, sich aufzulösen.

Gründe für die Erosion der Versäulung waren genügend vorhanden. Die Gesellschaft identifizierte sich nur noch gering mit der Religion und es kam zu gelockerten Verbindungen zu den Parteien und Interessenverbänden. Aus der „Kompromisskultur“ wurde die „Konfliktkultur“. Diese „Konfliktkultur“ basierte auf den mangelnden Konsens der 70er Jahre. Die Lohnzurückhaltungen der letzten Jahre hatten eine arbeitsintensive Industrie hervorgebracht. Der allgemeine Lohnanstieg und die teuren Sozialprogramme der Regierung sorgten schließlich dafür, dass die Niederlande sich von der Niedriglohnökologie hin in eine Hochlohnökonomie verwandelte. Lohnforderungen in Höhe von 12% waren keine Seltenheit. Auch die einzelnen Institutionen der Niederlande wie die Stiftung der Arbeit (SvdA) oder auch der Sozial ökonomische Rat (SER) konnten keine Besserung der Lage herbeiführen. Eine Besserung der Situation, aus sozialökonomischer Sicht gesehen

sogar die „Stunde Null“ wurde erst 1982 mit dem Wassenaarer Abkommen erwirkt. Auf eine nähere Erklärung zum „Wassenaarer Abkommen“ werde ich zum späteren Zeitpunkt noch mal ausführlicher eingehen.

2.1.) Zusammenfassung:

Die historisch gewachsene Verhandlungsökonomie kann als ein Erklärungsfaktor für den Korporatismus in den Niederlanden gesehen werden. Auch sind eine Reihe von Institutionen und die Bereitschaft zur Findung einer Kompromisslösung weitere Gründe für das Funktionieren des niederländischen Modells.

3.) Der niederländische Staat: Schiedsrichter oder Mitspieler?

In diesem Abschnitt sollen zunächst die Schnittstellen des niederländischen Staates mit der Gesellschaft untersucht, verschiedene Institutionen vorgestellt werden. Danach soll sich der Focus auf die veränderte Rolle des Staates richten.

In den Niederlanden gibt es eine Vielzahl von Gremien und Fachgruppen, die dem Staat beratend zur Seite stehen. Ein wichtiges Gremium ist dabei die Stiftung der Arbeit. Sie wurde am 17. Mai 1945 durch Vertreter von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegründet. Das Ziel der Stiftung der Arbeit sollte sein, einen Ort für den Gedankenaustausch von organisierten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu schaffen. Man wollte über fundamentale wirtschaftspolitische Angelegenheiten beraten und sich austauschen. Die Ruine Niederlande (1945) sollte in eine blühende Wachstumswirtschaft verwandelt werden. Die Stiftung der Arbeit

war und ist privatwirtschaftlich organisiert. So ist es auch nicht verwunderlich, wenn sie von Anfang an für sich den Anspruch nimmt, im Namen der ganzen Privatwirtschaft zu sprechen. Die Stiftung der Arbeit ist mit ihren ca. 80 Fachausschüssen eine Bastion der Sozialpartner und somit in fast allen Bereichen der Sozialpolitik, wie zum Beispiel Sozialversicherungen, betriebliche Ausbildungen, Erstellung der Vorschriften für das Kündigen...) vertreten. So ist es auch nicht verwunderlich, dass die halbjährlichen Verhandlungen (Frühlings – und Herbstverhandlungen) zwischen Kabinett und Sozialpartner, auch im Rahmen der Stiftung der Arbeit stattfinden.

Das zweite wichtige Gremium des niederländischen Staates ist der Sozialökonomische Rat (SER). Der SER wurde 1950 von Seiten der Regierung gegründet, um den Korporationsgedanken gesetzlich zu untermauern. So sind in dieser gesetzlich geregelten Institution außer Vertreter von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, auch unabhängige, von der Regierung ernannte Mitglieder, sogenannte „Kroonleden“ vertreten. Diese „Kroonleden“ sind meist wichtige Vertreter staatlicher Institutionen, wie zum Beispiel der Präsident der niederländischen Bank, oder der Direktor des regierungsamtlichen zentralen Planungsbüros. Der SER umfasst heute ca. 33 Mitglieder, zu Beginn waren es 45 gewesen. Die Mitglieder werden formell von der Krone ernannt. Mit der Gründung des SER sollten auch die Aufgaben der Stiftung der Arbeit übernommen werden, ohne dass man vorher die Stiftung der Arbeit aufgelöst hatte oder ein Aufgehen der Stiftung im SER verabredet hatte. So kommt es, dass es heute eine Vielzahl von Verflechtungen zwischen den beiden Beratungsgremien gibt und es neben der privatwirtschaftlich organisierten Stiftung der Arbeit auch eine öffentlich – rechtliche Verhandlungsbasis, den SER, gibt.

Eine Auflösung des SER kann es nicht geben, da der SER in der niederländischen Verfassung verankert ist. Trotz dieser Verankerung kann man den SER nicht als eine staatliche Institution bezeichnen, da der Staat offiziell nicht vertreten ist. Denn laut Gesetz nimmt der SER eine Doppelfunktion wahr, als Spitzenorgan der öffentlich – rechtlichen Wirtschaftsorganisation (PBO) einerseits und als oberstes wirtschafts- – und sozialpolitisches Beratungsorgan der niederländischen Regierung andererseits.

Nachdem nun die beiden wichtigsten Gremien der niederländischen Regierung etwas näher erläutert worden sind, soll nun der Blickwinkel auf die unterschiedliche Position der Regierung im Laufe der niederländischen Konkordanzdemokratie gerichtet werden.

Noch während des zweiten Weltkrieges hat sich die niederländische Regierung ins Exil nach London in Sicherheit gebracht. In London wurden weitere Vorgehensweisen für den Frieden besprochen. Dies fand allerdings ohne die Sozialpartner statt. Diese Pläne sollten der Regierung viel mehr Befugnisse zur Intervention einräumen, da man an die Krise der 30er Jahre zurückdachte. So wurden die südlichen, von den Alliierten befreiten Niederlande als eine Art „Versuchslaboratorium“ benutzt. Der außerordentliche Beschluss, der in London gefasst worden war, stieß in den Niederlanden auf sehr großen Widerstand. Die neuen Vorschriften in Bezug auf Löhne und Arbeitsbedingungen stießen auch im Mai 1945 als diese Verordnung auf die ganzen Niederlande angewandt wurde, auf heftige Kritik. Die Arbeitnehmer und Arbeitgeber waren während des Krieges in den Niederlanden geblieben und hatten nach einer Lösung über die Zusammenarbeit nach dem Kriege gesucht. Sie fühlten sich daher von der Regierung betrogen und übergangen. So wurde zum Beispiel auch die vorherige Tarifautonomie nicht

wieder in Kraft gesetzt. Statt dessen wurde ein sehr kompliziertes Gefüge für den Bereich der Lohnpolitik geschaffen. Die Bedeutung auf Ebene der Branchen wurde stark reduziert, alle wichtigen Einflussgrößen wurden in den Verhandlungen der Spitzenorganisationen auf höchster Ebene festgelegt. So behielt sich der Staat das Recht vor, in die Lohnpolitik einzugreifen, wenn es seiner Meinung nach notwendig sein sollte. Dieses Gesetz war sehr stark umstritten und wurde auch erst 1976 entfernt. Die Verhandlungen sollten sich nach dem Krieg in den Elitenkreisen der Säulen fortsetzen, auch nach der Vollständigen Erosion der Versäulung führte sich der Konsens zwischen den Sozialpartnern weiter. So gewannen die Sozialpartner mehr und mehr an Bedeutung für die niederländische Politik. Allerdings behielt der Staat sich nach wie vor das Recht vor, in die Arbeitsmarktpolitik einzugreifen. Diese besagte Arbeitsmarktpolitik „dämmerte“ bis in die 90er Jahre dahin, als sie schließlich privatisiert worden ist.

Ein erster Versuch, einen tripartistischen Pakt, also einen Pakt zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und dem Staat zu schließen, wurde durch die Regierungskrise 1973 verhindert. Die Sozialpartner schlossen statt dessen einen bilateralen Pakt ab. Aber seither ist man in den Niederlanden auf der Suche nach Verhandlungen in der Wirtschafts- – und Sozialpolitik. Den ersten großen Durchbruch und die Wiederherstellung der Freiheit der Tarifpartner fand schließlich mit dem „Wassenaarer Abkommen“, 1982 statt. Dort wurde der erste tripartistische Pakt zwischen Sozialpartnern und Staat geschlossen. Das „Wassenaarer Abkommen“ und die Tarifpolitik in der niederländischen Verhandlungsökonomie ist auch der Schwerpunkt im nächsten Kapitel. Welche Folgen ergaben sich aus dem Abkommen von 1982 und ist dieses Modell auch auf Deutschland

anwendbar? Die Antwort auf diese Frage möchte ich versuchen, im nächsten Kapitel zu geben.

3.1.) Zusammenfassung:

Die Rolle des niederländischen Staates nach dem zweiten Weltkrieg kann als stark autoritär gesehen werden. Der Staat machte die Vorgaben und die Institutionen hatten sie zu erfüllen. Im Laufe der Jahrzehnte hat sich dies etwas verändert. Der Staat scheut zwar auch heute nicht, wenn es nötig wird, einzugreifen, allerdings kann seine Rolle mittlerweile mehr als eine Art „Mitspieler“ gesehen werden. Der Staat greift selten ein und belässt es meistens bei der Drohung, einzugreifen.

4.) Das „Wassenaarer Abkommen“ und seine Auswirkungen auf das niederländische Verhandlungsmodell

In den Niederlanden herrschte in den 70er Jahren eine große Krise. Die Niederlande waren zu einer Hochlohnökonomie geworden. Schließlich traf 1979 die Ölpreiskrise die Niederlande sehr hart und die Rezession war selbst nach europäischen Standards außerordentlich hart. Die Arbeitslosenzahlen schnellten immer mehr in die Höhe und es war keine Änderung in Sicht. Man schiebt sich gegenseitig die Schuld am Dilemma in die Schuhe. Erst unter Ignorierung der üblichen korporatistischen Verfahrensweisen antwortet die Regierung mit der Errichtung einer „ad hoc“ Kommission unter der Leitung von Gerrit Wagner (Präsident der Royal Dutch Shell) auf die verheerende Situation. Die Mitglieder der Kommission waren Experten, die indirekt die Wirtschaft und

die Gewerkschaften repräsentierten. Man hatte zum Ziel die Profitabilität durch niedrigere Lohnnebenkosten zu steigern, die Einführung eines Inzestlohns vorzunehmen, die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes durch dezentrale Lohnverhandlungen wiederherzustellen und man wollte auch die öffentlichen Ausgaben reduzieren.

So gelang es der neu gewählten Regierung unter der Führung von Ministerpräsident Lubbers, eine dreigleisige Strategie zu verfolgen. Erstens eine drastische Reorganisierung der staatlichen Finanzen, zweitens ein Wirtschaftsaufschwung durch verbesserte Profitabilität der Unternehmen und drittens schließlich soll eine Teilung der Arbeitsplätze erfolgen, ohne das Mehrkosten für die Arbeitgeber entstehen, um die Arbeitslosigkeit zu verringern.

Diese Maßnahmen teilen nicht vollständig den Konsens von Arbeitgeber und Gewerkschaften. Aber angesichts der prekären Lage ist man der Ansicht, etwas verändern zu müssen und hofft, das das Abkommen von „Wassenaar“ diese Kehrtwendung hervorbringt. Diese typische korporatistische Haltung der Sozialpartner ist es zu verdanken, das das Abkommen von „Wassenaar“ nicht gescheitert ist. Mit den Abkommen gewinnen die Sozialpartner mehr Einfluss auf den Lohnfindungsprozess, es kommt zur maßvollen Lohnzurückhaltung und die Sparschraube wird somit weiterhin ange dreht. Man kann das Jahr 1982 als einen Beginn der Abkopplung der Löhne im öffentlichen von denen im privaten Sektor und der Entwicklung autonomer Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor sehen. Der Staat hält sich fortan vermehrt im Hintergrund, was jedoch nicht bedeutet, das er nicht an den Verhandlungen teil nimmt und nicht integriert ist. Man kann den niederländischen Staat als eine Art „dritte Partei“ sehen, der an dem Gelingen der Regierungsgeschäfte sehr gelegen

ist. So wird seit Wassenaar vom wiedergewonnenen Korporatismus geredet. Man kann von seitens der Gewerkschaften mit dem Abkommen von Wassenaar von einer Rückkehr zu einer Politik der freiwilligen Lohnzurückhaltung reden. Die Erneuerung der korporatistischen Strategie flexibler Anpassung kann auf die verlorene Macht der Gewerkschaften und die hohe Arbeitslosigkeit zurückgeführt werden. Sie begann nicht mit einem Konsens, sondern führte den Konsens herbei. So musste jeder der beiden Sozialpartner seine Erwartungen zurückstecken, um zumindest einen Teilerfolg zu gewinnen. So sahen die Arbeitgeber zum Beispiel 1982 zu Chance, die bioartistische Autonomie wiederherzustellen, obwohl sie sich mit den Gewerkschaften einig werden mussten. So kam es in den letzten 15 Jahren des öfteren auch mal vor, das die Gewerkschaften und Arbeitgeber sich nicht einigen konnten, aber ihre Kooperation, dessen Erfolg sich an der Zunahme der Beschäftigung zeigte, und schließlich der politische Angriff auf den Korporatismus haben sie einander näher gebracht. Die gemeinsame Angst der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, das der niederländische Zentralstaat sie wieder in allen wichtigen Fragen außen vor lassen würde, hat 1993 in den Niederlanden eine „Renaissance der bilateralen Zusammenarbeit der Sozialpartner“ eingeleitet. Die darauffolgenden Jahre sind durch den Übergang zu einer neuen Art von Austausch gekennzeichnet, dem zwischen Lohnzurückhaltung und der Kompensation des Staates einerseits und dem der einen Anschlag von Arbeitskräften, pro Kopf weniger Steuern und die Kaufkraft in Gang gesetzt hat. Es ist dabei ein Strukturwandel in Richtung amerikanische Dienstleistungsökonomie zu erkennen, angespornt durch die Lohnzurückhaltung seitens des Staates und der Umverteilung der Arbeit.

In dem Abkommen von 1993 wurde ein weiterer Schritt in Richtung organisierter, kontrollierter Dezentralisierung in Bezug auf die niederländischen Arbeitsbeziehungen gemacht. Es ist mittlerweile sogar soweit gekommen, dass die Dachverbände der Gewerkschaften „nur“ noch Empfehlungen aussprechen und keine bindenden Anweisungen mehr geben. Dafür ist die Koordination zwischen Repräsentanten großer multinationaler Unternehmen, den Dachverbänden und den größeren Arbeitgeberverbänden auf informeller Basis jedoch sehr intensiv und umfangreich. Der Korporatismus ist lebendiger als je zuvor.

Ein wichtiges Element der niederländischen Regierung ist die Lohnmäßigung / Lohnzurückhaltung. Kann man diese Politik der Lohnzurückhaltung unendlich fortsetzen, oder wie sollte man damit umgehen? Nun, Hemerik und Visser sehen in der Lohnzurückhaltung ein Mittel zu einem Zweck, dem Gewerkschaften und ihre Mitglieder Priorität einräumen, Vollbeschäftigung, Umverteilung der Arbeit, vernünftige öffentliche Dienstleistungen, ein hohes Niveau an sozialen Leistungen, bessere Arbeitsmarktchancen für Problemgruppen, Schutz der Arbeitsplätze und schließlich auch ein Recht auf Urlaub und Erholung. Diese Ziele machen es lohnenswert dafür zu kämpfen. Außerdem wird durch diese Maßnahmen die Abhängigkeit vom Staat reduziert. So ist es auch nicht verwunderlich, dass Mitte der 90er Jahre ein großer Boom an flexiblen Teilzeitarbeitskräften einsetzt, der bislang nicht gebrochen worden ist und von dem besonders die Frauen in den Niederlanden profitieren.

Trotz dieser positiven Entwicklung muss klar und deutlich festgehalten werden, dass die niederländische Arbeitsmarktpolitik unterentwickelt und sehr zerbrechlich geblieben ist. In diesem

Zusammenhang sind zwei Entwicklungen festzuhalten, die die politische Erfüllung der Arbeitsämter verhinderten. Erstens ging es in den Jahren nach dem zweiten Weltkrieg in den Niederlanden im wesentlichen nur um korporatistische Maßnahmen, man sah keine Notwendigkeit das Angebot des Arbeitsmarktes zu verbessern, der sich ausbreitende Wohlstand erlaubte es dem Arbeitsamt weiterhin „dahinzudämmern“. Bei der zweiten Entwicklung wurden falsche Prioritäten gesetzt. Die rasche hohe Arbeitslosigkeit sollte zwar anhand von Plänen bekämpft werden, doch man schwenkte dabei auf inländische Kompensation um, mit einer Tendenz, wie sie im niederländischen Wohlfahrtsstaat vorherrschte. Hinzu kam dann noch die hohe Bürokratisierung der Arbeitsämter, die plötzlich mit ihren zu erfüllenden Aufgaben maßlos überfordert waren. So wurden die Arbeitsämter bei den Arbeitgebern politisch unglaubwürdig. Eine Lösung war erst viel später, unter der Regierung Lubbers in Sicht. Man bildete das erste „tripartistische“ Arbeitsamt, das bei Hemerik und Visser als ein „Potpourri aus funktionaler und territorialer Dezentralisierung ohne klare Rolle des Ministeriums“ beschrieben wird.

Diese „tripartistische“ Lösung in Bezug auf die Arbeitsmarktpolitik wurde von mehreren Seiten kritisiert. Obwohl die Entmonopolisierung der Vermittlung und die Kombination von funktionaler und territorialer Dezentralisierung einen großen Durchbruch in den Niederlanden darstellten, haben sich die Erwartungen nicht erfüllt. Es haben sich zwar die Leistungen der Arbeitsmarktpolitik erhöht, doch fand eine Verschiebung von einer „aktiven“ zu einer „aktivierenden“ Arbeitsmarktpolitik statt. Es wurde dem korporatistischen Arbeitsamt keine Möglichkeit gegeben, sich in seinem institutionellen Rahmen zu behaupten. Das mag auch daran liegen, dass sich die beteiligten Parteien sich nicht

stark genug für diese Lösung eingesetzt haben. Dies sollte auch für den niederländischen Staat gelten, der während der ganzen Zeit des tripartistischen Umbaus ein nur halbherziger Unterstützer blieb.

Den Erfolg des niederländischen Modells kann man auch durch die internationale Beachtung erklären. Die Niederländer selber waren zu dem Zeitpunkt der Entdeckung „ihres“ Modells schon wieder im Begriff, die Situation als „nicht zufriedenstellend“ zu bezeichnen und wollten dies verändern.

4.1.) Zusammenfassung:

Die niederländischen Politiker und Sozialpartner haben es verstanden, trotz aller Schwierigkeiten und mit der Aussicht, das sich keine Besserung einstellt, zu handeln und etwas zu verändern. Dies war nur durch eine Abweichung der maximalen Forderungen aller zu erreichen.

Schlussbetrachtung:

Was macht das „niederländische Modell“ zu dem, was es ist, und was macht es aus? Diese Frage zu beantworten, ist sicherlich nicht einfach und eindeutig zu definieren. Ein Merkmal für den Erfolg des auch „Poldermodell“ genannten Modells sind sicherlich die zahlreichen Reformmaßnahmen, die zum Teil in zähen, kontroversen Kompromissversuchen entstanden. Die Niederländer haben es für sich verstanden, sich Bereiche auszusuchen, in denen man auch auf einen Konsens hoffen konnte. So ist in der Literatur immer wieder von „Patchwork“ – Muster die Rede, wonach man Stück für Stück der Lösung immer näher kam. Natürlich sind das bestimmt nicht die einzigen Gründe für den Erfolg, den die Niederlande für sich nachweisen kann. Auch die speziellen

Institutionen, wie zum Beispiel der „Sozialökonomische Rat“ oder Die „Stiftung der Arbeit“ haben in der Verhandlungsökonomie der Niederlande eine entscheidende Rolle gespielt. Zu diesen Faktoren kommt dann auch der Boom in der Dienstleistungsbranche. Während die Bundesregierung sich noch mit Teilzeitarbeit schwer tut, ist in den Niederlanden der größte Teil der Arbeitsplatzzuwachses im Dienstleistungssektor zu finden.

Die Möglichkeiten, die sich aufzeigen lassen sind zahlreich und manche auch für eine Nachahmung geeignet. Was in der Bundesrepublik allerdings fehlt, ist die gesellschaftliche Akzeptanz zum Umbau des Sozialstaates. Auch muss in den Köpfen der Politiker ein Umdenken stattfinden, der nicht nur auf der einen Seite etwas wegnimmt, um es dann der anderen Seite wiederzugeben, sondern der Gedanke an eine ehrliche Reform, die durchsetzbar ist und sich nicht unbedingt großer Beliebtheit erfreuen muss. Wichtiger sind die Erfolge, die sich mit einigen Umdenken auch in der Bundesrepublik erzielen lassen könnten, wenn auch nicht in demselben Ausmaß wie in den Niederlanden. So könnte man auch in Deutschland versuchen, das Poldermodell wenn auch nur in wenigen Teilen, anzuwenden. Die Frage, die sich hier nun stellt, ist, ob dies auch wirklich von unseren Politikern gewünscht wird.

Literaturliste:

- Visser, Jelle/ Hemerijk, Anton : Ein holländisches Wunder? (1998),
Frankfurt am Main/ New York
- Böhret, Carl u.a.: Innenpolitik und politische Theorie
(1988), Opladen
- Empel, v. Frank: Modell Holland (1997), Den Haag
- Kleinfeld, Ralf : Niederlande Lexikon, in: Vorbild
Niederlande? (1998), Münster
- Nohlen, Dieter: Wörterbuch Staat und Politik (1995),
S. 365 – 370, Bundeszentrale für
politische Bildung, Bonn

