ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Husmann, Jürgen

Article — Digitized Version

Produktivitätsorientierung der Löhne - globale Faustregel ohne Perfektionsanspruch

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Husmann, Jürgen (1985) : Produktivitätsorientierung der Löhne - globale Faustregel ohne Perfektionsanspruch, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 65, Iss. 3, pp. 151-154

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/136022

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Produktivitätsorientierung der Löhne – globale Faustregel ohne Perfektionsanspruch

Jürgen Husmann, Köln

In der Dezemberausgabe des WIRTSCHAFTSDIENST veröffentlichten wir von Martin Wansleben einen kritischen Artikel zur produktivitätsorientierten Lohnpolitik[1]. Hierzu eine Replik von Jürgen Husmann, der die Bedeutung der Produktivitätsorientierung als lohnpolitische Orientierungshilfe betont.

An den Anfang seiner Darstellung hat Wansleben die These gestellt, daß die produktivitätsorientierte Lohnpolitik „zunehmend in die Schußlinie der Kritik" geraten sei, wobei der Eindruck erweckt wird, als habe die Zunahme der Arbeitslosigkeit während der 70er Jahre etwas mit dem Konzept der produktivitätsorientierten Lohnpolitik zu tun[2]. Abgesehen von der Tatsache, daß von einer Produktivitätsorientierung der Löhne in den 70er Jahren angesichts des damaligen exorbitanten Personalkostenanstiegs wirklich keine Rede sein kann[3], dürfte es auf der Basis der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der produktivitätsorientierten Lohnpolitik auch nur ausnahmsweise gelingen, die pauschale These von der zunehmenden Kritik an der produktivitätsorientierten Lohnpolitik zu belegen. Zutreffend ist dagegen, daß in jüngerer Zeit vermehrt gefragt wird, inwieweit der herkömmliche Produktivitätsbegriff[4] durch die Berücksichtigung von weiteren Einflußgrößen – wie z. B. die Arbeitsmarktsituation und die Aufwendungen für den Umweltschutz – ergänzt werden müsse[5], nachdem der Sachverständigenrat bereits seit langem die verteilungspolitische Bedeutung der Terms of Trade in dem verwandten Konzept der kostenniveauneutralen Lohnpolitik in Rechnung stellt[6].

Dagegen hat die grundsätzliche Akzeptanz der gesamtwirtschaftlichen Produktivität als maßgebendem lohnpolitischen Orientierungsmaßstab im Vergleich zu früher sogar zugenommen. Es ist kein Zufall, daß die von Wansleben angeführten kritischen Stellungnahmen zur produktivitätsorientierten Lohnpolitik ganz überwiegend aus der Zeit Ende der 50er und Anfang der 60er Jahre stammen, als diese Faustregel entwickelt wurde. Zu den Kritikern gehörte damals auch der von Wansleben zitierte Wissenschaftliche Beirat beim Bundeswirtschaftsministerium[7]. Inzwischen wird jedoch in den Gutachten dieses Beirats – ebenso wie seit Jahren in den Gemeinschaftsgutachten der führenden wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstitute – die Bedeutung des Produktivitätsfortschritts für die Lohnpolitik mit Nachdruck angesprochen[8], was bei Wansleben allerdings unerwähnt bleibt.

Real- oder Nominallohnorientierung?

Nicht aufgeworfen hat Wansleben auch die Frage, ob unter produktivitätsorientierter Lohnpolitik eine Nominal- oder eine Reallohnorientierung verstanden werden soll. Diese Unterscheidung ist jedoch in der Tat von fundamentaler Bedeutung, denn sie entscheidet darüber, welche Bedeutung dem Ziel der Geldwertstabilität kon-

Jürgen Husmann, 45, Dipl.-Volkswirt, ist Leiter der Abteilung Volkswirtschaft und Statistik der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Köln.

[1] Vgl. M. Wansleben: Produktivitätsorientierung der Löhne – der falsche Weg?, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 64. Jg. (1984), H. 12, S. 609 ff.

[2] Vgl. M. Wansleben, a.a.O., S. 609.

[3] Zunahme der Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit je Arbeitnehmer von 1970 bis 1980: 126 %; Zunahme des realen Bruttoinlandsprodukts je Erwerbstätigen 1970 bis 1980: 33 %; vgl. Statistisches Bundesamt: Fachserie 18, Reihe 1, 1983, S. 194.

[4] Reales Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen bzw. je Erwerbstätigenstunde.

[5] Vgl. z. B. H. Giersch: Der entscheidende Augenblick ist gekommen, in: Der Spiegel, 9. 3. 1981, S. 34 ff.; oder J. Roth: Kriterien für eine beschäftigungsgerechte Lohnpolitik, in: Die Weltwirtschaft, Heft 1/1983, S. 37 ff.

[6] Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 1964/65, Ziffer 248 b.

[7] Vgl. Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats beim BMWi vom 12. 6. 1955 bzw. v. 21. 2. 1960; allerdings lag der Kritik eine produktivitätsorientierte Lohnkonzeption zugrunde, die sich an den Reallöhnen und nicht an den Nominallöhnen orientiert.

[8] Vgl. Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats beim BMWi vom 12. 11. 1977, Ziff. IV/1-4, sowie vom 14. 1. 1985, Ziffer 14.

zeptionell eingeräumt wird[9]. Das Problem einer Antizipation von Preissteigerungen in der Lohnpolitik wiegt um so schwerer, als die Preisentwicklung keineswegs autonom vorgegeben ist, sondern zu einem erheblichen Teil erst durch die lohnpolitischen Entscheidungen bestimmt wird[10]. Daher muß jegliche Kritik an der produktivitätsorientierten Lohnpolitik verwundern, die – wie bei Wansleben – in diesem Lohnkonzept eine Orientierung der Reallöhne am Produktivitätsfortschritt sieht und dementsprechend den Produktivitätsbegriff problematisiert, ohne auch nur mit einem Wort auf die erheblichen stabilitäts- und wachstumspolitischen Probleme der Antizipation von Preissteigerungsraten einzugehen.

Das Konzept der produktivitätsorientierten Lohnpolitik wurde von den Arbeitgeberverbänden, die an seiner Entwicklung in den 50er und 60er Jahren maßgeblich beteiligt waren, stets als ein Konzept für die Nominallohnentwicklung verstanden, das keine Antizipation von Preissteigerungsraten beinhaltet[11]. Dagegen lief das Konzept der kostenniveauneutralen Lohnpolitik des Sachverständigenrates – zumindest ursprünglich – auf eine Reallohnorientierung hinaus. Allerdings hat der Sachverständigenrat seine Lohnkonzeption schon Mitte der 70er Jahre angesichts wachsender Beschäftigungsprobleme revidiert und gefordert, daß die Reallöhne hinter dem Produktivitätszuwachs zurückbleiben[12]. Das gleiche gilt für die Gutachten der wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstitute und des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundeswirtschaftsministerium sowie für die Erklärungen der Bundesregierung in den Jahreswirtschaftsberichten der letzten Jahre.

Während früher das Stabilitätsziel im Vordergrund der lohnpolitischen Konzeption stand, sind inzwischen die beschäftigungspolitischen Aspekte in den Mittelpunkt gerückt. Die Forderung nach einem Zurückbleiben der Reallöhne hinter der Produktivität zielt darauf ab, die bis Anfang der 80er Jahre eingetretenen verteilungspolitischen Fehlentwicklungen und die dadurch mit verursachten Beschäftigungsprobleme zu korrigieren. In diesem Zusammenhang sind auch Überlegungen zu sehen, die bei grundsätzlicher Anerkennung des Produktivitätsfortschritts als Indikator des Verteilungsspielraums darauf abzielen, einen modifizierten Produktivitätsmaßstab heranzuziehen, der die veränderte Arbeitsmarktsituation und das Ziel eines hohen Beschäftigungsstandes unmittelbar mit berücksichtigt[13]. Es wäre wünschenswert, wenn die wissenschaftliche Diskussion hierzu intensiviert und mehr Entscheidungshilfen als bisher für den Handlungsbedarf in der Praxis entwickelt würden.

Indikatorfunktion

Seine Kritik am Produktivitätsmaßstab bezeichnet Wansleben unter anderem deshalb als fundamental, weil sich unabhängig vom Beitrag des Produktionsfaktors Arbeit die Produktivität z. B. auch durch den Mehreinsatz des Produktionsfaktors Kapital erhöhen könne[14]. Diese Feststellung ist im Prinzip sicher zutreffend und gewinnt noch an Bedeutung, wenn es sich dabei um einen Vorgang handelt, bei dem der Produktivitätsfortschritt auf Anpassungsreaktionen der Unternehmen an vorangegangene Personalkostenentwicklungen zurückzuführen ist.

Aber damit läßt sich nur ein Teil der Produktivitätsveränderung erklären. Neben dem arbeitssparenden technischen Fortschritt gibt es auch einen kapitalsparenden technischen Fortschritt, der im Zusammenhang mit der Mikroelektronik gerade in jüngster Zeit bei einigen Produkten an Bedeutung gewonnen haben dürfte. Außerdem ist nach aller Erfahrung die Wertschöpfung in der Regel das komplexe Ergebnis des Zusammenwirkens der verschiedenen Produktionsfaktoren. Der Produktivitätsfortschritt wird deshalb von Entwicklungstendenzen geprägt, bei denen sowohl ein Mehreinsatz des

[9] Vgl. Bericht der Sachverständigengruppe unter Leitung von G. Bombach: Grundkriterien für die Festsetzung der Löhne und damit zusammenhängende Probleme einer Lohn- und Einkommenspolitik, in: Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Sammlung Studien, Reihe Sozialpolitik Nr. 19, Brüssel 1967, S. 82.

[10] Z. B. Sachverständigenrat zur Begutachten der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 1977/78, Ziffer 391.

[11] Vgl. F. Spiegelhalter: Um eine lohnpolitische Sprachregelung, in: Der Arbeitgeber, vom 20. 2. 1956.

[12] Vgl. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 1975/76, Ziffer 452 ff., oder Jahresgutachten 1981/82, Ziffer 411.

[13] Vgl. J. Roth, a.a.O., S. 37 ff.; sowie Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Jahresbericht 1984, S. 34.

[14] Vgl. M. Wansleben, a.a.O., S. 612.

KONJUNKTUR VON MORGEN

Der vierzehntäglich erscheinende Kurzbericht des HWWA – Institut für Wirtschaftsforschung – Hamburg über die Binnen- und Weltkonjunktur und die Rohstoffmärkte

ISSN 0023-3439

VERLAG WELTARCHIV GMBH – HAMBURG

Produktionsfaktors Kapital als auch eine Höherqualifizierung des Faktors Arbeit gegeben sind. Eine Zurechnung der Produktivitätseffekte auf die einzelnen Produktionsfaktoren ist – um mit Arndt zu sprechen – ebensowenig möglich wie die Feststellung des prozentualen Anteils des Regens am Wachstum einer Pflanze[15].

Die Kennziffer „Arbeitsproduktivität" ist daher von den Befürwortern einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik auch nie als ein Indikator verstanden worden, der etwas über die Ursachen einer Produktivitätssteigerung aussagen würde. Vielmehr werden mit der Produktivität lediglich die Grenzen des Verteilungsspielraums abgesteckt, der je Erwerbstätigen bzw. je Erwerbstätigenstunde zur Verfügung steht und um dessen ausgewogene Verteilung in der Lohnpolitik gerungen wird. Die Produktivität erfüllt also als globale Orientierungsgröße lediglich die Aufgabe eines Indikators – nicht mehr und nicht weniger.

Verfehltes Beispiel

Daher kann auch das von Wansleben angeführte Beispiel des Bauern, der seine vier Gehilfen durch einen modernen Ackerschlepper ersetzt, nicht überzeugen. Denn in dem Beispiel wird lediglich der Substitutionsprozeß von Arbeit durch Kapital isoliert betrachtet, ohne jedoch der Frage nachzugehen, welchen Faktoren der im Ackerschlepper gebundene technische Fortschritt zuzurechnen ist. Unabhängig von diesem grundsätzlichen Einwand kann das Beispiel auch nur als Extremfall und nicht als für gesamtwirtschaftliche Tendenzen repräsentativ angesehen werden. Die in dem Beispiel unterstellte Produktivitätssteigerung von 400 % entspricht einer Größenordnung, die in der Gesamtwirtschaft in der Bundesrepublik selbst im Gesamtzeitraum 1950 bis 1984 nicht einmal annähernd erreicht wurde. Wie wenig dieses Beispiel mit der Wirklichkeit einer modernen Industriegesellschaft zu tun hat, zeigt sich auch darin, daß der Beitrag aus unselbständiger Arbeit nach dem im Beispiel unterstellten Substitutionsvorgang auf Null sinkt, so daß sich eigentlich jegliche Überlegung einer lohnpolitischen Orientierung erübrigen würde. Ähnliches träfe zu, wenn die von Wansleben angesprochene Tendenz zu nahezu menschenleeren Fabrikhallen tatsächlich repräsentativ für das Beschäftigungsniveau ganzer Branchen wäre.

Die eigentliche Kernfrage der von Wansleben formulierten Kritik an der produktivitätsorientierten Lohnpolitik geht allerdings über solche Definitions- und Abgrenzungsprobleme bei der Aufstellung von lohnpolitischen Maßstäben und Faustregeln noch hinaus. Der von Wansleben mehrfach angesprochene Einwand, daß der Preisbildungsprozeß bei der Bestimmung der Faktorentgelte durch die produktivitätsorientierte Lohnpolitik außer Kraft gesetzt und statt dessen die Einkommensverteilung von mathematisch-technischen Rechnungen geprägt würde[16], hat mit der kritisierten Produktivitätsorientierung im Grunde nichts zu tun, sondern betrifft alle erdenklichen Lohnkonzepte, die auf Faustregeln für das Lohnerhöhungsvolumen hinauslaufen.

Gesellschaftspolitische Dimensionen

Diese Kritik basiert auf einem Verständnis von der funktionalen Bedeutung und Legitimation des lohnpolitischen Handelns der Tarifvertragsparteien, das an der sozioökonomischen Wirklichkeit vorbeigeht und in einem grundsätzlichen Widerspruch zur tatsächlichen Rolle der Lohnpolitik als gewichtigem Teil der den Wirtschaftsprozeß beeinflussenden Politikbereiche steht. Die von Wansleben erwähnten Stichworte von der lohnpolitisch bedingten Verzerrung des Preisbildungsmechanismus am Markt bzw. der Verzerrung von Faktor-Preis-Relationen durch „gänzlich unökonomische Berechnungen"[17] beinhalten die Vorstellung eines Arbeitsmarktes, der mehr oder weniger atomistisch strukturiert und von freier Konkurrenz geprägt ist. Eine solche Vorstellung hat mit der Wirklichkeit nur wenig zu tun. Die Existenz starker Gewerkschaften, wie sie bereits von Götz Briefs beschrieben wurden[18], ist ein Faktum aller westlichen Industrieländer, das sich nicht einfach ignorieren läßt. Allein dieses Faktum verbietet es, die Lohnbildung nur unter marktwirtschaftlichen Kriterien zu betrachten. Die Lohnpolitik hat zugleich auch eine gesellschaftspolitische Dimension, was als Hauptgrund dafür angesehen werden muß, daß sich der in Tarifverhandlungen gefundene Kompromiß – also der soziale Spannungsausgleich – nicht von selbst und automatisch einstellt, sondern oft erst nach schwerfälligen und aufwendigen Verhandlungen mit relativ ungewissem Ausgang zustande kommt. Die alte wissenschaftliche Streitfrage „Macht oder ökonomisches Gesetz" ist daher gerade auch im Hinblick auf das lohnpolitische Geschehen zu stellen und kann nicht durch abstrahierende Fiktionen einfach beiseite geschoben werden.

In der Vergangenheit hat die Bedeutung außerökonomischer Faktoren, die vor allem organisations- und machtpolitischer Natur sind, immer wieder einen nachhaltigen Niederschlag gefunden. Zu denken ist an den

[15] Vgl. E. Arndt: Die Lohnpolitik in einzel- und gesamtwirtschaftlicher Sicht, Stuttgart, Düsseldorf 1953, S. 10.

[16] Vgl. M Wansleben, a.a.O., S. 612.

[17] Ebenda, S. 613.

[18] Vgl. Götz Briefs: Gewerkschaftsprobleme in unserer Zeit – Beiträge zur Standortbestimmung, in: Schriften zur Wirtschaftspolitik, Bd. 5, 2. Auflage, Frankfurt am Main 1968.

Organisationsgrad der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, an den Grad der Zentralisierung von Tarifverhandlungen, an das lohnhierarchische Denken der Sozialpartner, an die rechtliche und materielle Ausgewogenheit der Arbeitskampfmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien, an die Haltung der Wirtschafts- und Finanzpolitik sowie der Geldpolitik zum Vollbeschäftigungsziel und nicht zuletzt an die von den Medien beherrschte öffentliche Meinung.

Koordinationsbedarf

Deshalb hat die von der EG-Kommission 1967 unter dem Vorsitz von Bombach eingesetzte Sachverständigengruppe „Grundkriterien für die Festsetzung der Löhne" zu Recht festgestellt: „Eine Lohnbildung im luftleeren Raum kann es nicht geben."[19] Im Hinblick auf das Ziel einer gleichzeitigen Verwirklichung von Geldwertstabilität, Wachstum, Vollbeschäftigung und außenwirtschaftlichem Gleichgewicht spricht Giersch vom „Bedarf an Verhaltens- und Koordinationsregeln", der in der pluralistischen Gesellschaft bestehe[20]. Von Scheele wird überdies darauf aufmerksam gemacht, daß „gerade in Situationen, in denen die erwähnten Ziele der allgemeinen Wirtschaftspolitik nicht oder nur unzureichend erfüllt werden ..., quantitativ fassbare lohnpolitische Orientierungshilfen für die Tarifpartner und die Wirtschaftspolitik am dringendsten benötigt" würden[21]. Und der von Wansleben zitierte Wissenschaftliche Beirat beim Bundeswirtschaftsministerium läßt trotz seiner früheren Detailkritik an der produktivitätsorientierten Lohnpolitik keinen Zweifel daran, daß es einer „Abstimmung aller Ansprüche ... mit dem jeweils verfügbaren Gesamtangebot von Gütern und Diensten"[22] bedarf. Gleichzeitig formuliert der Beirat – im fundamentalen Gegensatz zu Wansleben – die lohnpolitische Hauptaufgabe: „Allerdings muß klar erkannt werden, daß die erste und ursprüngliche Aufgabe der Lohnpolitik darin besteht, den Arbeitnehmern einen gerechten Anteil an dem sich ständig vermehrenden Gesamtprodukt zu sichern."[23]

Daß die gesellschaftspolitische Dimension der Lohnpolitik auch zu normativen Überlegungen führt, die z. B. auch Gerechtigkeitsvorstellungen einschließen, klingt bemerkenswerterweise auch bei Wansleben am Ende seines Artikels zumindest begrifflich an, wenn mehrfach von „richtigen Lohnzuwächsen", von „richtiger Setzung" und von einer Tarifanhebung die Rede ist, „die bewußt unter der ‚an sich' möglichen Lohnerhöhung zurückbleibe"[24]. Dies sind Kategorien und Wertungen, die mit den ansonsten geforderten ausschließlichen Entscheidungen des Marktprozesses wenig zu tun haben.

Ungeeigneter Denkansatz

Die Größenordnung der Personalkosten und die Doppelnatur des Lohnes als Kosten- und Nachfragefaktor führen dazu, daß die Lohnpolitik die wichtigsten Faktoren der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung maßgeblich beeinflußt und damit im Hinblick auf die wirtschafts- und sozialpolitischen Hauptziele entscheidende Verantwortung trägt. Dies gilt ganz besonders für das Beschäftigungsziel und damit für die Knappheitsrelationen am Arbeitsmarkt, die keineswegs autonom vorgegeben sind, sondern durch die Lohnpolitik und die dadurch ausgelösten Entwicklungen bei den unternehmerischen Investitionen und beim Erwerbsverhalten der Bevölkerung beeinflußt werden. Den lohnpolitischen Aufgaben, einen optimalen Beitrag zu den gesamtwirtschaftlichen Zielen zu leisten und eine angemessene Beteiligung der Arbeitnehmer an der Wirtschafts- und Wohlstandsentwicklung sicherzustellen, kann ein Denkansatz, der sich auf die Kritik an der produktivitätsorientierten Lohnpolitik beschränkt und ausdrücklich auf Alternativkonzepte verzichtet[25], sicher nicht gerecht werden. Die Lohnpolitik kann nicht mit der Bildung von Tageskursen an der Warenbörse verglichen werden. Hierbei geht es vielmehr um Festlegungen, die sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer weit in die Zukunft hinein binden.

Eine rationale Lohnpolitik, die ihrer gesamtwirtschaftlichen Verantwortung gerecht werden soll, kann nicht gänzlich auf die Entwicklung einer Lohnkonzeption verzichten. Damit soll keiner starren Lohnorientierung und keiner Kommastellen-Genauigkeit das Wort geredet werden, die auf eine Indexautomatik hinausliefe. Es geht vielmehr allein um eine globale Faustregel, die genügend Spielraum für Flexibilität und Differenzierung bei den Einzellöhnen läßt. Im Gegensatz zur Quintessenz von Wansleben kann mit Sicherheit festgestellt werden, daß die Beschäftigungsprobleme heute ungleich geringer wären, wenn die Lohn- und Sozialpolitik in den 70er Jahren einer beschäftigungsgerechten Produktivitätsorientierung gefolgt wäre.

---

[19] Vgl. Bericht der Sachverständigengruppe: Grundkriterien der Festsetzung der Löhne ..., a.a.O., S. 83.

[20] Vgl. H. Giersch: Rationale Wirtschaftspolitik in der pluralistischen Gesellschaft, in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, NF Bd. 45, Berlin 1967, S. 137.

[21] Vgl. E. Scheele: Gesamtwirtschaftlich orientierte Lohnpolitik in der Marktwirtschaft, in: Schriftenreihe der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie zur Wirtschafts- und Industriepolitik, Heft 11, Düsseldorf 1969, S. 10.

[22] Vgl. Wissenschaftlicher Beirat beim BMWi: Gutachten vom 21. 2. 1960, Ziffer I/2.

[23] Ebenda.

[24] Vgl. M. Wansleben, a.a.O., S. 614.

[25] Ebenda.